

กสม. ๒

รายงานผลการตรวจสอบ

การละเมิดสิทธิมนุษยชน



คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

วันที่ ๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๙

รายงานผลการตรวจสอบ ที่ ๒/๒๕๖๙

เรื่อง สิทธิสตรี อันเกี่ยวเนื่องกับสิทธิและเสรีภาพในชีวิตและร่างกาย กรณีร้องเรียนว่า หัวหน้างาน
[REDACTED] มีพฤติกรรมคุกคามทางเพศในการทำงาน

ผู้ร้อง ปกปิดชื่อ

ผู้ถูกร้อง ปกปิดชื่อ

๑. ความเป็นมา

ผู้ร้องร้องเรียนผ่านไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ ตามคำร้องที่ ๑๙๗/๒๕๖๘ ลงวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๘ ว่า เมื่อประมาณเดือนตุลาคม ๒๕๖๕ ผู้ร้องถูกหัวหน้างานลวนลามทางเพศ ด้วยการจับบริเวณอวัยวะเพศในสถานที่ทำงาน สองวันแรกหลังเกิดเหตุ ผู้ร้องยังไม่ออก ไม่รำเริงอย่างที่เคย มีปัญหาด้านการนอนหลับ และรู้สึกไม่มั่นใจ หลังจากนั้นในช่วงสิ้นเดือนตุลาคม ๒๕๖๕ ผู้ร้องจึงตัดสินใจลาออกจากงาน แต่ยังคงได้รับผลกระทบทางจิตใจอย่างรุนแรง ซึ่งส่งผลกระทบต่อการใช้ชีวิตประจำวัน เช่น อ่อนไหวมากขึ้น ร้องไห้ง่าย เกิดอาการตัวสั่นเมื่อพบคนที่มีลักษณะคล้ายกับผู้ถูกร้อง ฯลฯ รวมถึงไม่สามารถรับความกดดันในการทำงานและเริ่มงานใหม่ได้ แม้จะมีโอกาสเข้ามาอย่างต่อเนื่อง ผู้ร้องเห็นว่าผู้ถูกร้องมีพฤติกรรมคุกคามทางเพศในการทำงาน ประกอบกับการกระทำของผู้ถูกร้องยังคงส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิตและการดำเนินชีวิตประจำวันของผู้ร้องจนถึงขณะที่ร้องเรียน จึงขอให้ตรวจสอบ

๒. การตรวจสอบ

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติได้มอบหมายให้พนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจสอบตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ และระเบียบคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการในการตรวจสอบการละเมิดสิทธิมนุษยชน พ.ศ. ๒๕๖๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยพิจารณาจากการชี้แจงข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานดังต่อไปนี้

๒.๑ รายการเอกสาร พยานหลักฐานจากการตรวจสอบ และเอกสารที่เกี่ยวข้อง

๒.๑.๑ บันทึกการประสานข้อมูลทางโทรศัพท์ระหว่างพนักงานเจ้าหน้าที่กับผู้ร้อง เมื่อวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๖๘ และวันที่ ๒ ตุลาคม ๒๕๖๘

/๒.๑.๒ บันทึก...

๒.๑.๒ บันทึกการประสานข้อมูลทางโทรศัพท์ระหว่างพนักงานเจ้าหน้าที่กับผู้ถูกร้อง เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๘ และวันที่ ๓ ตุลาคม ๒๕๖๘

๒.๑.๓ บันทึกสรุปการให้ถ้อยคำของผู้ถูกร้องต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ เมื่อวันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๖๘ ณ สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

๒.๑.๔ สรุปการลงพื้นที่ตรวจสอบข้อเท็จจริงเพิ่มเติมของพนักงานเจ้าหน้าที่ เมื่อวันที่ ๘ ตุลาคม ๒๕๖๘ [REDACTED]

๒.๑.๕ บันทึกถ้อยคำเพิ่มเติมของผู้ร้องต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ผ่านวิดีโอคอลของ แอปพลิเคชันไลน์ เมื่อวันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๘

๒.๑.๖ บันทึกการประสานข้อมูลทางโทรศัพท์ระหว่างพนักงานเจ้าหน้าที่กับพยาน บุคคลฝ่ายผู้ร้อง เมื่อวันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๘

๒.๑.๗ หนังสือมหาวิทยาลัย [REDACTED] ลงวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ ถึงเลขาธิการคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

๒.๒ ข้อเท็จจริงจากการตรวจสอบ

๒.๒.๑ ข้อเท็จจริงฝ่ายผู้ร้อง

- ผู้ร้อง ให้ข้อมูลตามความเป็นมาในข้อ ๑ และให้ข้อมูลเพิ่มเติมดังนี้

๑) [REDACTED] ในช่วงเย็นวันศุกร์หนึ่งของเดือน ตุลาคม ๒๕๖๕ ผู้ร้องถูกผู้ถูกร้อง ซึ่งเป็นหัวหน้างานและเป็นผู้หญิงเช่นเดียวกัน สัมผัสร่างกายอย่างไม่เหมาะสมด้วยการจับบริเวณอวัยวะเพศในลักษณะคล้ายกับการปาดมือขึ้นไป ขณะกำลังเก็บของ หลังจากเสร็จงาน โดยมีเพื่อนร่วมงาน ๒ คนอยู่ในเหตุการณ์ [REDACTED] ผู้ร้องและเพื่อนทั้งสองคนรู้สึกไม่พอใจและตกใจกับพฤติกรรมดังกล่าว หลังเกิดเหตุการณ์ผู้ร้องรู้สึกตกใจอย่างรุนแรงจนพูดและยิ้มไม่ออก เป็นเวลา ๒ วัน

๒) ในวันจันทร์ถัดมา ผู้ร้อง [REDACTED] ได้แจ้งเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นให้อำนาจการกลุ่มงานซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปทราบ แต่ผู้ร้องไม่สามารถให้ข้อมูลได้ เนื่องจากอยู่ในภาวะตกใจและร้องไห้ไม่หยุด [REDACTED] จึงช่วยเล่ารายละเอียดของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นแทน

๓) ผู้อำนวยการกลุ่มงานจึงอนุญาตให้ผู้ร้องปฏิบัติงานที่บ้านพัก (work from home) เป็นเวลา ๑ เดือน แต่ผู้ร้องตัดสินใจลาออก เนื่องจากได้รับผลกระทบทางจิตใจจนไม่สามารถทำงานต่อไปได้ โดยแจ้งเหตุผลดังกล่าวเป็นลายลักษณ์อักษรไปยังฝ่ายบุคคลของมหาวิทยาลัย ผ่านทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ แต่ไม่เคยได้รับแจ้งว่ามหาวิทยาลัยได้ตรวจสอบหรือลงโทษผู้ถูกร้องหรือไม่ อย่างไร

๔) ผู้ร้องตัดสินใจร้องเรียนหลังจากเวลาผ่านไป ๓ ปี เพราะพร้อมที่จะเผชิญหน้าและเรียกร้องความเป็นธรรมให้แก่ตนเอง โดยไม่ได้ต้องการดำเนินคดีทางกฎหมายกับผู้ถูกร้อง เนื่องจากเห็นว่าเหตุการณ์ผ่านมานานแล้ว แต่ยังคงประสงค์ให้มีการตรวจสอบพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของ

/ผู้ถูกร้อง...

ผู้ถูกร้อง และบันทึกข้อมูลไว้ในประวัติการทำงาน เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดเหตุการณ์ในลักษณะดังกล่าวขึ้นอีก ปัจจุบันผู้ร้องมีสภาพจิตใจที่ดีขึ้นมาก สามารถใช้ชีวิตประจำวันได้เกือบเป็นปกติ แต่ยังคงมีความบอบช้ำทางจิตใจอยู่บ้างเมื่อนึกถึงเหตุการณ์ที่เคยเกิดขึ้น

พยานบุคคลฝ่ายผู้ร้อง ให้ข้อมูลรายละเอียดเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นสอดคล้องกับผู้ร้อง และให้ข้อมูล รวมทั้งความเห็นเพิ่มเติม สรุปได้ดังนี้

๑) ผู้ถูกร้องเป็นหัวหน้างาน มีพฤติกรรมชอบแกล้งจับเนื้อตัวผู้อื่นและพูดคุยเรื่องทางเพศ เคยแจ้งว่าไม่พอใจและไม่สะดวกใจกับพฤติกรรมในลักษณะเช่นนี้กับผู้ถูกร้องแล้ว เนื่องจากตนเคยมีประสบการณ์การถูกผู้อื่นคุกคามทางเพศในอดีตจนทำให้รู้สึกไม่ปลอดภัย ส่วนผู้ร้องก็ไม่พอใจกับพฤติกรรมดังกล่าวของผู้ถูกร้องเช่นกัน

๒) หลังจากเกิดเหตุการณ์ตามคำร้องนี้ ได้อดทนทำงานต่อไปอีกระยะหนึ่ง แต่ต่อมาก็ขอลาออกด้วยเหตุผลส่วนตัว โดยส่วนหนึ่งมาจากเหตุการณ์นี้ด้วย

๓) ไม่ทราบช่องทางการร้องเรียนอื่นของมหาวิทยาลัย นอกจากการแจ้งข้อมูลต่อผู้บังคับบัญชาและการส่งไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ไปยังฝ่ายบุคคล ซึ่งไม่แน่ใจว่าฝ่ายบุคคลได้รับข้อมูลดังกล่าวหรือไม่ เพียงแต่เคยคุยกับ ซึ่งยังคงทำงานต่อไป อีกระยะหนึ่งและเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลคนหนึ่ง ซึ่งไม่ทราบเรื่อง จึงทำให้รู้สึกว่าไม่มีการดำเนินการใดหรือการพิจารณาลงโทษผู้ถูกร้อง

๔) เห็นว่า ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องควรร่วมรับรู้ว่าการกระทำของผู้ถูกร้องเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้องและไม่ใช่เรื่องปกติ โดยเฉพาะเมื่อเหตุการณ์ดังกล่าวเกิดในสถานศึกษา ซึ่งใกล้ชิดกับนักศึกษาและเยาวชน ประกอบกับมหาวิทยาลัยไม่มีนโยบายป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศในการทำงานหรือให้ความรู้แก่บุคลากร อีกทั้งหากมีการสอบสวนภายใน อำนาจและตำแหน่งที่ต่างกันระหว่างหัวหน้างานกับลูกน้อง อาจทำให้ผู้ถูกร้องทำไม่ได้รับความเป็นธรรม

๒.๒.๒ ข้อเท็จจริงฝ่ายผู้ถูกร้อง

๑) ขณะเกิดเหตุการณ์ตามคำร้องนี้ ผู้ถูกร้องมีลูกน้อง ๓ คน โดย ทำงานกับผู้ถูกร้องมาประมาณ ๒-๓ ปี

๒) ผู้ถูกร้องมีความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกับลูกน้องทุกคน ไม่เคยมีประวัติการมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมมาก่อน พร้อมทั้งให้ข้อมูลเพิ่มเติมว่าตนเป็นหญิงรักหญิง ในช่วงที่เกิดเหตุตนมีคนรักอยู่แล้ว ซึ่งผู้ร้อง เพื่อนร่วมงาน และลูกน้องทุกคนทราบดี ปัจจุบันผู้ถูกร้องแต่งงานและจดทะเบียนสมรสแล้ว อย่างไรก็ตาม ผู้ถูกร้องยอมรับว่าตนเองมีนิสัยขี้เล่นและชื่นชอบการสัมผัส

/ทางกาย...

ทางกาย หรือ "สกินชิพ (skinship)"^๒ และยอมรับว่าไม่ใช่ทุกคนจะชื่นชอบกับพฤติกรรมในลักษณะนี้ โดยเฉพาะ [REDACTED] ซึ่งเคยมีประสบการณ์ในอดีตเกี่ยวกับการถูกคุกคามทางเพศมาก่อน

๓) ช่วงเย็นของวันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๖๕ ผู้ถูกร้อง ผู้ร้อง และลูกน้องในกลุ่มงานทั้งหมดได้ไปออกบูธถ่ายภาพกิจกรรมในบริเวณมหาวิทยาลัย หลังจากเสร็จงานและกำลังเก็บของ ผู้ถูกร้องเดินสวนกับผู้ร้องและได้สละบอดี้ไปโดนบริเวณอวัยวะเพศของผู้ร้องโดยไม่ได้ตั้งใจและไม่คิดว่าจะเป็นเรื่องใหญ่ อีกทั้ง [REDACTED] เพียงชะงักและตกใจเล็กน้อย จึงไม่ได้ใส่ใจหรือตระหนักถึงความไม่สบายใจที่เกิดขึ้น และใช้ชีวิตตามปกติในช่วงวันหยุดเสาร์-อาทิตย์

๔) วันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๕ ผู้ถูกร้องสังเกตเห็น [REDACTED] มีท่าทางไม่สบายใจ จึงเข้าไปสอบถามด้วยความเป็นห่วง ทำให้ทราบว่าผู้ร้องไม่สบายใจอย่างมากจากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นและ [REDACTED] รู้สึกไม่พอใจที่ผู้ถูกร้องไม่ติดต่อขอโทษหรือแสดงความรับผิดชอบ

๕) จากนั้นผู้ร้องและ [REDACTED] ได้ไปแจ้งเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับผู้บังคับบัญชาของผู้ถูกร้อง และผู้ร้องได้ขอลาออก เป็นเหตุให้ผู้ถูกร้องถูกผู้บังคับบัญชาเรียกไปสอบถามข้อเท็จจริงเพิ่มเติม โดยผู้ถูกร้องยืนยันว่าไม่ได้ตั้งใจและไม่มีเจตนาไม่ดีกับผู้ร้อง

๖) ช่วงกลางเดือนตุลาคม ๒๕๖๕ ผู้บังคับบัญชาของผู้ถูกร้องได้ออกหนังสือตักเตือน (warning letter)^๓ ผู้ถูกร้อง ระบุว่า ผู้ถูกร้องมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม ทำให้บุคคลอื่นไม่สบายใจ โดยได้บันทึกข้อมูลการมีหนังสือตักเตือนเข้าแฟ้มประวัติของผู้ถูกร้องที่ฝ่ายบุคคลของมหาวิทยาลัย [REDACTED] ด้วยแล้ว ซึ่งผู้ถูกร้องเข้าใจดีว่าการดำเนินการดังกล่าวเป็นไปเพื่อให้ผู้ถูกร้องระมัดระวังการกระทำหรือพฤติกรรมของตนเองให้มากยิ่งขึ้น และเพื่อให้ผู้ร้องรู้สึกสบายใจว่าได้มีการดำเนินการกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นแล้ว

๗) นอกจากนี้ ผู้บังคับบัญชาของผู้ถูกร้องได้เรียกประชุมหัวหน้างานทั้งหมดที่อยู่ในสายงานการบังคับบัญชา เพื่อนำเหตุการณ์ตามคำร้องนี้มาเป็นกรณีศึกษา พร้อมทั้งเน้นย้ำให้หัวหน้างานทุกคนตระหนักถึงการกระทำหรือพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม

/๘) จากเหตุการณ์...

^๒ สกินชิพ (skinship) หมายถึง การสัมผัสทางร่างกายที่สร้างความรู้สึกดี ๆ และทำให้เกิดความผูกพันมากขึ้น ทั้งนี้ คำว่า "skinship" เป็นคำศัพท์ที่เกิดขึ้นใหม่ มาจากคำว่า skin + relationship มีที่มาและใช้แพร่กันอย่างหลายในประเทศญี่ปุ่น โดยในภาษาญี่ปุ่นเรียกว่า wasei-eigo เดิมคำว่าสกินชิพใช้อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างแม่กับลูก แต่ปัจจุบันสามารถใช้ในความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนและคู่รักได้เช่นกัน จากบทความ "'Skinship' สัมผัสกระชับความสัมพันธ์ ที่ไม่อาจมองข้าม Consent ของอีกฝ่าย", [REDACTED] สืบค้นจาก <https://thepotential.org/life/skinship/>, เมื่อวันที่ ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๖๘

^๓ หนังสือตักเตือนหรือใบเตือน (warning letter) เป็นเอกสารที่ออกโดยนายจ้างหรือตัวแทนของนายจ้างที่มีอำนาจจ้างเท่านั้น เช่น ผู้จัดการ ผู้บังคับบัญชา หรือฝ่ายบุคคล เป็นต้น โดยเป็นการแจ้งตักเตือนอย่างเป็นทางการผ่านลายลักษณ์อักษร

๘) จากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นทั้งหมด ผู้ถูกร้องรู้สึกผิดและเสียใจอย่างมาก แม้ไม่ได้ตั้งใจ แต่ก็ทำให้ชีวิตของผู้ร้องเปลี่ยนไป จึงพยายามติดต่อและส่งข้อความไปยังผู้ร้องผ่านทาง โทรศัพท์และแอปพลิเคชันไลน์ (Line) เพื่อขอโทษและอธิบาย แต่ไม่ได้รับการตอบกลับ คาดว่าผู้ร้อง ไม่ได้อ่านข้อความดังกล่าวหรืออาจบล็อกไลน์ส่วนตัวของผู้ถูกร้อง เพื่อตัดช่องทางการติดต่อสื่อสาร

๙) หลังจากเวลาผ่านไประยะหนึ่ง [REDACTED] ก็ขอลาออกเช่นกัน โดยไม่ได้มี ประเด็นใด ๆ กับผู้ถูกร้อง ซึ่งได้พยายามรักษาระยะห่างกับลูกน้องทุกคนหลังจากเกิดเหตุการณ์ข้างต้น เพื่อให้สามารถร่วมงานกันต่อไปได้ แต่ผู้ถูกร้องคาดว่า [REDACTED] น่าจะรู้สึกกังวลใจและอ่อนไหวเป็นพิเศษ จากประสบการณ์ในอดีต

๒.๒.๓ ข้อเท็จจริงจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

มหาวิทยาลัย [REDACTED] หนังสือชี้แจงข้อมูลเพิ่มเติม สรุปได้ดังนี้

๑) การคุกคามทางเพศต่อนักศึกษาหรือผู้ปฏิบัติงานเป็นการกระทำผิด วินัยตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย [REDACTED] ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๐^๔

๒) การสอบสวนข้อเท็จจริง การดำเนินการทางวินัยกับผู้ปฏิบัติงานเป็นไป ตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย [REDACTED] ว่าด้วยการสืบสวนผู้ปฏิบัติงาน พ.ศ. ๒๕๕๒ ซึ่งได้กำหนด แนวทางการดำเนินการ ได้แก่ (๑) การตรวจสอบเบื้องต้น (๒) การดำเนินการกรณีกล่าวหาไม่ชัดเจน (๓) สิทธิของผู้ถูกกล่าวหา (๔) การพิจารณาของคณะกรรมการสอบสวน (๕) สิทธิในการอุทธรณ์ และ (๖) การดำเนินการกรณีความผิดชัดเจน

๓) ช่องทางร้องเรียนของมหาวิทยาลัย [REDACTED] ได้แก่ การร้องเรียนเป็น หนังสือต่อหัวหน้าหน่วยงานหรืออธิการบดี และการร้องเรียนผ่านเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัย หัวข้อ รับข้อเสนอแนะ ประกอบด้วยช่องทางต่าง ๆ คือ ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ แอปพลิเคชันไลน์ เบอร์โทรศัพท์ และสายตรงอธิการบดี [REDACTED]

๒.๒.๔ การแสวงหาข้อเท็จจริงเพิ่มเติมของพนักงานเจ้าหน้าที่

พนักงานเจ้าหน้าที่ได้ลงพื้นที่ตรวจสอบข้อเท็จจริงเพิ่มเติม เพื่อรับฟังข้อมูล และความเห็นจากพยานบุคคลและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้บริหารมหาวิทยาลัย [REDACTED] ผู้บังคับบัญชา

/ของผู้ร้อง...

^๔ ข้อ ๓๑.๑๖ ผู้ปฏิบัติงานต้องรักษาชื่อเสียงของตน และรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่การงาน ของตนมิให้เสื่อมเสีย และต้องคงไว้ซึ่งคุณภาพมาตรฐานการศึกษา โดยไม่กระทำการใด ๆ อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว

การเสพยาเสพติด การเสพสุราในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ หรือเสพมาก่อนจนไม่สามารถครองสติได้ การเล่น การพนัน การทะเลาะวิวาทในบริเวณมหาวิทยาลัยหรือในสถานที่ที่ไปปฏิบัติงานตามหน้าที่นอกมหาวิทยาลัย การประพฤติผิด ประเวณีโดยกระทำผิดศีลธรรม การคุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศ หรือกระทำอนาจารแก่นักศึกษาหรือ ผู้ปฏิบัติงาน การกระทำความผิดอาญาที่ใช้การกระทำโดยประมาทหรือการกระทำที่เป็นความผิดลหุโทษ หรือการกระทำใด ๆ ที่ทำให้มหาวิทยาลัยเสื่อมเสีย เป็นความผิดวินัยร้ายแรง

ของผู้ร้องและผู้ถูกร้อง เพื่อนร่วมงานของผู้ถูกร้อง เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล และเจ้าหน้าที่ฝ่ายกฎหมาย รวม ๘ คน เมื่อวันที่ ๘ ตุลาคม ๒๕๖๘ ณ มหาวิทยาลัย [REDACTED] พร้อมทั้งสำรวจสถานที่เกิดเหตุ สรุปได้ดังนี้

๑) ผู้ถูกร้องมีอัธยาศัยดี แต่ชอบแสดงความสนิทสนมทางกาย เช่น กอด จับมือ ตบ่า เป็นต้น และมักกังวลอย่างมากกับเรื่องที่ทำให้ผู้อื่นเสียใจ ทำให้ผู้ถูกร้องรู้สึกผิด เสียใจ และได้รับผลกระทบทางจิตใจจากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นตามคำร้องนี้เช่นกัน จึงพยายามส่งข้อความผ่านแอปพลิเคชันไลน์เพื่อขอโทษผู้ร้อง แต่ผู้ร้องไม่ได้ตอบกลับ

๒) การดำเนินการของมหาวิทยาลัย ผู้อำนวยการกลุ่มงานซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของผู้ถูกร้องได้สอบสวนข้อเท็จจริงเบื้องต้น ประเมินว่าผู้ถูกร้องกระทำไปโดยไม่ตั้งใจ เนื่องจากเหตุเกิดในพื้นที่สาธารณะ และผู้ถูกร้องไม่เคยมีพฤติกรรมไม่เหมาะสมหรือถูกร้องเรียนในลักษณะเช่นนี้มาก่อน

อย่างไรก็ตาม ผู้บังคับบัญชาของผู้ถูกร้องได้มีหนังสือตักเตือนผู้ถูกร้อง ในวันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๕ และส่งข้อมูลดังกล่าวไปยังฝ่ายบุคคลของมหาวิทยาลัย เพื่อบันทึกไว้ในประวัติการทำงานของผู้ถูกร้อง พร้อมทั้งได้หารือและกำชับให้หัวหน้างานทุกคนที่อยู่ในสายงานบังคับบัญชาระมัดระวังการกระทำหรือพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม

๓) จากนั้นผู้อำนวยการกลุ่มงานได้อนุญาตให้ผู้ร้องปฏิบัติงานที่บ้านพัก แต่ต่อมาผู้ร้องได้ขอลาออก โดยไม่ได้ติดต่อสื่อสารโดยตรงกับผู้อำนวยการกลุ่มงานหรือผู้บริหาร ส่วนผู้ถูกร้องได้ปรับปรุงพฤติกรรม ระมัดระวังการแสดงออก และการเข้าใกล้เพื่อนร่วมงานและลูกน้องที่เป็นผู้หญิงมากขึ้น เพื่อหลีกเลี่ยงการกระทำหรือพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม ซึ่งอาจก่อให้เกิดปัญหาหรือความเข้าใจผิดได้

๔) ผู้บริหารมหาวิทยาลัยยืนยันว่าได้ดำเนินการอย่างเด็ดขาดในกรณีที่มีการกระทำความผิด และให้ความสำคัญกับการป้องกันการคุกคามทุกรูปแบบ อีกทั้งเน้นย้ำการแสดงออกอย่างระมัดระวังและการเคารพสิทธิส่วนบุคคล เนื่องจากหากมีการร้องเรียนอาจส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์และการรับสมัครนักศึกษา ประกอบกับมีบุคลากรที่เป็นคนรุ่นใหม่ ซึ่งตระหนักในสิทธิของตนเองมากขึ้น จึงพยายามสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างและยอมรับความหลากหลาย ภายใต้การให้เกียรติซึ่งกันและกัน และไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น พร้อมทั้งแจ้งว่าจะพิจารณาปรับปรุงการสื่อสารนโยบายและช่องทางการร้องเรียนกรณีการคุกคามทางเพศให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยทราบมากยิ่งขึ้น

๕) จากการสำรวจสถานที่เกิดเหตุพบว่าเป็นห้องโถงโล่ง สำหรับใช้จัดกิจกรรมต่าง ๆ ไม่มีมู่หม้อหรือลับตาคน

๓. ความเห็นคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

กรณีตามคำร้องมีประเด็นที่ต้องพิจารณาว่า ผู้ถูกร้องมีพฤติกรรมคุกคามทางเพศต่อผู้ร้องในการทำงาน อันเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน หรือไม่ อย่างไร โดยมีข้อพิจารณา ดังนี้

๓.๑ รัฐธรรมนูญ กฎหมาย และหลักสิทธิมนุษยชน

๓.๑.๑ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๔ มาตรา ๒๗ และมาตรา ๓๒^๕ ได้รับรองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคของบุคคล รวมทั้งสิทธิในความเป็นอยู่ส่วนตัว เกียรติยศ ชื่อเสียง และครอบครัว เพื่อประกันว่าบุคคลต้องได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน อีกทั้งการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลไม่ว่าด้วยเหตุความแตกต่างในเรื่องใด ๆ จะกระทำมิได้

๓.๑.๒ ประมวลกฎหมายอาญา^๖ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายอาญา (ฉบับที่ ๓๐) พ.ศ. ๒๕๖๘ ได้บัญญัตินิยามคำว่า “คุกคามทางเพศ” โดยกำหนดให้
/เป็นความผิด...

^๕ มาตรา ๔ ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคของบุคคลย่อมได้รับความคุ้มครอง มาตรา ๒๗ บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมาย มีสิทธิและเสรีภาพและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน

ฯลฯ

ฯลฯ

การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคล ไม่ว่าด้วยเหตุความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญหรือเหตุอื่นใด จะกระทำมิได้

มาตรา ๓๒ บุคคลย่อมมีสิทธิในความเป็นอยู่ส่วนตัว เกียรติยศ ชื่อเสียง และครอบครัว

การกระทำความผิดเป็นการละเมิดหรือกระทบต่อสิทธิของบุคคลตามวรรคหนึ่ง หรือการนำข้อมูลส่วนบุคคลไปใช้ประโยชน์ไม่ว่าในทางใด ๆ จะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายที่ตราขึ้นเพียงเท่าที่จำเป็นเพื่อประโยชน์สาธารณะ

^๖ มาตรา ๑ ในประมวลกฎหมายนี้

ฯลฯ

ฯลฯ

(๑๙) “คุกคามทางเพศ” หมายความว่า กระทำโดยทางกาย วาจา การส่งเสียง การแสดงออกกับกิริยาหรือท่าทาง การติดต่อสื่อสาร การเฝ้าดู การติดตามรังควาน หรือกระทำด้วยประการใด ๆ รวมถึงกระทำด้วยระบบคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์โทรคมนาคม หรืออุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์อื่นที่สามารถแสดงผลให้เข้าใจความหมายได้ ต่อผู้อื่น อันมีลักษณะส่อไปในทางเพศ โดยประการที่น่าจะทำให้ผู้อื่นนั้น เดือดร้อนรำคาญ อับอาย ถูกเหยียดหยาม หวาดกลัว หรือได้รับความไม่ปลอดภัยในทางเพศ

มาตรา ๒๘๔/๑ ผู้ใดคุกคามทางเพศต่อผู้อื่น ถ้าการกระทำนั้นไม่เป็นความผิดฐานอนาจาร ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ฯลฯ

ฯลฯ

ถ้าการกระทำความผิดตามวรรคหนึ่งหรือวรรคสอง เป็นการกระทำในที่สาธารณะสถาน ต่อหน้าธารกำนัล หรือในระบบคอมพิวเตอร์ที่ประชาชนทั่วไปเข้าถึงได้ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามปี หรือปรับไม่เกินหกหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

ฯลฯ

ฯลฯ

ความผิดตามวรรคหนึ่ง วรรคสอง และวรรคสาม เป็นความผิดอันยอมความได้

มาตรา ๒๘๔/๒ ถ้าการกระทำความผิดตามมาตรา ๒๘๔/๑ เป็นการกระทำโดยอาศัยเหตุที่ผู้กระทำมีอำนาจเหนือผู้ถูกกระทำ อันเนื่องจากความสัมพันธ์ในฐานะที่เป็นผู้บังคับบัญชา นายจ้าง หรือผู้มีอำนาจเหนือประการอื่น ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามปี หรือปรับไม่เกินหกหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

เป็นความผิดทางอาญา และครอบคลุมถึงการกระทำความผิดในพฤติกรรมต่าง ๆ ที่มีความหลากหลาย ซึ่งหมายรวมถึงการกระทำทางกาย การแสดงออกกับกิริยาหรือท่าทางต่อผู้อื่น อันมีลักษณะส่อไปในทางเพศ โดยประการที่น่าจะทำให้ผู้อื่นเดือดร้อนรำคาญ อับอาย หวาดกลัว หรือได้รับความไม่ปลอดภัยในทางเพศ อีกทั้งมีบทกำหนดโทษของการกระทำความผิดดังกล่าว เพื่อลงโทษผู้กระทำความผิดและปรามมิให้เกิดการกระทำความผิดขึ้น ตลอดจนกำหนดวิธีการเพื่อความปลอดภัยและป้องกันสังคมจากปัญหาการคุกคามทางเพศ

๓.๑.๓ พระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๒๓ กำหนดว่า กิจการของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนไม่อยู่ภายใต้บังคับกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์ ทั้งนี้ ผู้ปฏิบัติงานของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนต้องได้รับผลประโยชน์ตอบแทนไม่น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน การคุ้มครองการทำงาน และผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในกฎกระทรวง

๓.๑.๔ กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. ๒๕๔๙^๗ ได้กำหนดदनินยามของสถาบัน ผู้ปฏิบัติงาน และคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบัน รวมทั้งมาตรการและแนวทางในการคุ้มครองการทำงาน และผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนไว้ โดยเฉพาะประเด็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม โดยกำหนดให้หัวหน้างานต้องไม่กระทำการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อน

/รำคาญทาง...

ำล๑

ำล๑

มาตรา ๓๙๗ ผู้ใดกระทำด้วยประการใด ๆ ต่อผู้อื่น อันเป็นการรังแก ข่มเหง คุกคาม หรือกระทำให้ได้รับความอับอายหรือเดือดร้อนรำคาญ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท

ถ้าการกระทำความผิดตามวรรคหนึ่ง เป็นการกระทำในที่สาธารณะหรือต่อหน้าธารกำนัล ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

๗ ข้อ ๑ ในกฎกระทรวงนี้

“สถาบัน” หมายความว่า สถาบันอุดมศึกษาเอกชนแต่ละแห่ง

“ผู้ปฏิบัติงาน” หมายความว่า ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับที่ได้รับค่าจ้างจากสถาบัน

“คณะกรรมการคุ้มครอง” หมายความว่า คณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบัน

ำล๑

ำล๑

ข้อ ๖ ห้ามมิให้สถาบันกระทำการใดอันเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อผู้ปฏิบัติงาน

ข้อ ๑๘ หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงานต้องไม่กระทำการใดอันเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมหรือกระทำการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อผู้ปฏิบัติงาน

ข้อ ๒๓ ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิร้องทุกข์ในเรื่องเกี่ยวกับการทำงานหรือการปฏิบัติตามกฎกระทรวงนี้ โดยทำเป็นหนังสือยื่นต่อคณะกรรมการคุ้มครอง ระบุชื่อและนามสกุล ตำแหน่งหน้าที่ สถานที่อยู่ที่สามารถติดต่อได้ และเรื่องราวอันเป็นเหตุให้ร้องทุกข์ พร้อมรายละเอียดข้อเท็จจริงหรือพฤติกรรม และเหตุผลประกอบการร้องทุกข์ตามสมควร โดยที่ผู้ร้องทุกข์ต้องลงลายมือชื่อกำกับไว้ด้วย

ร้าคาญทางเพศต่อผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนกำหนดสิทธิของผู้ปฏิบัติงานในการร้องทุกข์เกี่ยวกับการทำงาน
ต่อคณะกรรมการคุ้มครองการทำงานประจำสถาบัน

๓.๑.๕ มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๓ ได้เห็นชอบมาตรการในการ
ป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน และมอบหมายให้กระทรวงการ
พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ทำหน้าที่เป็น
ศูนย์ประสานงานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ศปคพ.)
และสร้างความเข้าใจกับส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รวมถึงเอกชน ในการดำเนินงานตามมาตรการ
อย่างถูกต้องและทั่วถึง ซึ่งต่อมาได้จัดทำคู่มือมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือ
คุกคามทางเพศในการทำงาน โดยได้กำหนดนิยาม ความหมาย ลักษณะ และรูปแบบของการล่วงละเมิด
หรือคุกคามทางเพศในการทำงาน การประกาศเจตนารมณ์เป็นลายลักษณ์อักษร การจัดทำแนวปฏิบัติ
ตามมาตรการดังกล่าว การให้ความรู้และสร้างความตระหนักแก่บุคลากร การกำหนดกลไกการร้องทุกข์
ภายในหน่วยงาน การจัดการข้อร้องเรียนหรือร้องทุกข์ การคุ้มครองผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยาน และการ
คุ้มครองผู้ถูกกล่าวหา เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาดังกล่าวให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๑.๖ กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม
(International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights: ICESCR) ข้อ ๗ (ข)^๔ กำหนดว่า
รัฐต้องรับรองสิทธิของทุกคนที่จะมีสภาพการทำงานที่ยุติธรรมและน่าพึงพอใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่อง
สภาพการทำงานที่ปลอดภัย

๓.๑.๗ อนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (Convention
on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women: CEDAW) กำหนดบรรทัดฐาน
และมาตรฐานในเรื่องความเสมอภาคของผู้หญิง อีกทั้งประกันว่าผู้หญิงจะได้รับการคุ้มครองจากการ
ถูกเลือกปฏิบัติ รวมทั้งจัดการความไม่เสมอภาคระหว่างเพศซึ่งเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องในกฎหมาย โครงสร้าง
ทางสังคม และสถาบันต่าง ๆ

๓.๑.๘ ความเห็นทั่วไป ลำดับที่ ๑๙ ของคณะกรรมการว่าด้วยการจัดการเลือก
ปฏิบัติต่อสตรี (คณะกรรมการ CEDAW) ค.ศ. ๑๙๙๒ ข้อ ๑๑^๕ กำหนดว่า ความเสมอภาคในการจ้างงาน

/อาจได้รับ...

^๔ ข้อ ๗ รัฐภาคีแห่งกติกานี้รับรองสิทธิของทุกคนที่จะมีสภาพการทำงานที่ยุติธรรมและน่าพึงพอใจ ซึ่ง
ประกันโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในเรื่อง

๗๓๓

๗๓๓

(ข) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ

^๕ ข้อ ๑๑

ความเสมอภาคในการจ้างงานอาจได้รับผลกระทบอย่างร้ายแรง โดยเฉพาะเมื่อผู้หญิงต้องเผชิญกับ
ความรุนแรงทางเพศ อาทิ การคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงาน

อาจได้รับผลกระทบอย่างร้ายแรง โดยเฉพาะเมื่อผู้หญิงต้องเผชิญกับความรุนแรงทางเพศ อาทิ การคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงาน พร้อมทั้งนิยามความหมายและลักษณะการกระทำความผิด ซึ่งรวมถึงการสัมผัสทางร่างกาย และผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อผู้หญิง เช่น ความอับอาย ปัญหาสุขภาพ ความปลอดภัยสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่เป็นมิตร เป็นต้น

๓.๒ จากการตรวจสอบข้อเท็จจริงสรุปได้ว่า

๓.๒.๑ วันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๖๕ ในช่วงเย็นหลังจากการจัดกิจกรรมออกบูธถ่ายภาพในบริเวณมหาวิทยาลัย ผู้ร้องซึ่งเป็นลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ████████ ถูกผู้ถูกร้องซึ่งเป็นหัวหน้างานสัมผัสบริเวณอวัยวะเพศ ทำให้ผู้ร้องรู้สึกไม่สบายใจและตกใจอย่างมาก โดยมี ████████ ซึ่งเป็นเพื่อนร่วมงานอยู่ในเหตุการณ์ด้วย

๓.๒.๒ วันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๕ ผู้ร้องและ ████████ ซึ่งเป็นเพื่อนร่วมงานที่สนิทกัน ได้แจ้งเรื่องต่อผู้อำนวยการกลุ่มงานซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของผู้ถูกร้องและผู้ร้อง แต่ผู้ร้องร้องไห้และไม่ได้ให้ข้อมูลมากนัก เนื่องจากยังอยู่ในอาการตกใจ เป็นเหตุให้ผู้ถูกร้องถูกผู้บังคับบัญชาเรียกไปสอบถามข้อเท็จจริงเพิ่มเติม ซึ่งผู้ถูกร้องยืนยันว่าไม่ได้ตั้งใจหรือมีเจตนาไม่ดีกับผู้ร้อง โดยผลการสอบสวนข้อเท็จจริงเบื้องต้น ผู้อำนวยการกลุ่มงานประเมินว่าผู้ถูกร้องกระทำไปโดยไม่ตั้งใจ เนื่องจากเหตุเกิดในพื้นที่สาธารณะและผู้ถูกร้องไม่เคยมีพฤติกรรมไม่เหมาะสมหรือถูกร้องเรียนในลักษณะเช่นนี้มาก่อน

๓.๒.๓ ผู้อำนวยการกลุ่มงานได้อนุญาตให้ผู้ร้องปฏิบัติงานที่บ้านพัก ๑ เดือน แต่ผู้ร้องตัดสินใจลาออก เนื่องจากได้รับผลกระทบทางจิตใจจากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจนไม่สามารถทำงานต่อไปได้ โดยแจ้งเหตุผลดังกล่าวเป็นลายลักษณ์อักษรไปยังฝ่ายบุคคลของมหาวิทยาลัย ผ่านทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ แต่ผู้ร้องไม่ได้รับทราบรายละเอียดว่ามหาวิทยาลัยมีการดำเนินการต่อกรณีดังกล่าวหรือไม่ อย่างไร

๓.๒.๔ วันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๕ ผู้อำนวยการกลุ่มงานได้มีหนังสือตักเตือนผู้ถูกร้องว่า ผู้ถูกร้องมีพฤติกรรมไม่เหมาะสม ทำให้ผู้ร้องเกิดความไม่สบายใจ อับอาย ซึ่งสอบสวนแล้วพบว่า เป็นพฤติกรรมที่ผู้ถูกร้องไม่ได้ตั้งใจ ทั้งนี้ เพื่อระมัดระวังและไม่ให้เกิดเหตุการณ์เช่นนี้อีก จึงได้กล่าวตักเตือนผู้ถูกร้อง โดยได้บันทึกข้อมูลดังกล่าวไว้ในแฟ้มประวัติของผู้ถูกร้องที่ฝ่ายบุคคลของมหาวิทยาลัย ████████ ด้วยแล้ว ทั้งยังได้เรียกประชุมหัวหน้างานทั้งหมดที่อยู่ในสายงานการบังคับบัญชา

/เพ็ญนัย...

การคุกคามทางเพศครอบคลุมพฤติกรรมทางเพศที่ไม่พึงประสงค์ เช่น การสัมผัสร่างกายและการล่วงละเมิด การแสดงความคิดเห็นที่ส่อไปในทางเพศ การแสดงภาพลามกอนาจารและความต้องการทางเพศ ไม่ว่าจะด้วยคำพูดหรือการกระทำ การกระทำความผิดอาจก่อให้เกิดความอับอายขายหน้า ปัญหาสุขภาพ และความปลอดภัย ถือเป็นการเลือกปฏิบัติ หากผู้หญิงมีเหตุผลอันสมควรที่จะเชื่อว่าการคัดค้านของตนเองจะส่งผลเสียต่อการจ้างงาน รวมถึงการสรรหาบุคลากรหรือการเลื่อนตำแหน่ง หรือเมื่อการกระทำความผิดก่อให้เกิดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่เป็นมิตร

เพื่อเน้นย้ำให้ตระหนักถึงการกระทำหรือพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมต่อเจ้าหน้าที่หรือพนักงานของมหาวิทยาลัย แต่ไม่ได้แจ้งผลการดำเนินการดังกล่าวให้ผู้ร้องทราบ

๓.๓ พิจารณาแล้วเห็นว่า

๓.๓.๑ การคุกคามทางเพศครอบคลุมพฤติกรรมทางเพศที่ไม่พึงประสงค์ ทั้งทางร่างกาย วาจา หรือการกระทำในลักษณะที่ทำให้ผู้ถูกรู้สึกไม่ปลอดภัย อึดอัด อับอาย หวาดกลัว วิตกังวล หรือมีปัญหาสุขภาพ โดยเฉพาะปัญหาสุขภาพจิต ดังนั้น แม้ผู้ถูกร้องจะอ้างว่ากระทำไปโดยไม่ตั้งใจและไม่มีเจตนาไม่ดีต่อผู้ถูกร้อง แต่การสัมผัสร่างกายบริเวณอวัยวะเพศ ซึ่งเป็นพื้นที่เนื้อตัวร่างกายที่มีความละเอียดอ่อน ทำให้ผู้ร้องรู้สึกถูกคุกคามทางเพศในการทำงาน เป็นเหตุให้ไม่สามารถทำงานร่วมกับผู้ถูกร้องต่อไปได้ จนต้องขอลาออก และยังคงได้รับผลกระทบหรือบาดแผลทางจิตใจจนถึงขณะนี้ร้องเรียน

๓.๓.๒ ผู้ถูกร้องและผู้ร้องมีความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่แตกต่างกัน ผู้ถูกร้องเป็นหัวหน้างานและผู้บังคับบัญชาของผู้ร้อง ซึ่งอยู่ในสถานะผู้ใต้บังคับบัญชาที่ต้องปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้ถูกร้อง การกระทำดังกล่าวของผู้ถูกร้องจึงมีลักษณะเป็นการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อการปฏิบัติงาน และสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่เป็นมิตรหรือไม่พึงปรารถนา กระทั่งต่อสิทธิสตรี อันเกี่ยวเนื่องกับสิทธิและเสรีภาพในร่างกาย และสิทธิในการทำงานในสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ตามที่ได้รับการรับรองไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ และ ICESCR รวมทั้งมีลักษณะเป็นการคุกคามทางเพศ ซึ่งกระทบต่อสิทธิสตรี ในประเด็นความเสมอภาคในการจ้างงานของผู้หญิง ตามที่ระบุไว้ใน CEDAW และความเห็นทั่วไปลำดับที่ ๑๙ ของคณะกรรมการว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรี ทั้งยังไม่สอดคล้องกับกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองการทำงานและผลประโยชน์ตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. ๒๕๔๙ ซึ่งออกตามความในพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. ๒๕๔๖ เพื่อคุ้มครองการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน โดยเฉพาะการกำหนดให้หัวหน้างานต้องไม่กระทำการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อผู้ปฏิบัติงาน ในชั้นนี้จึงรับฟังได้ว่า ผู้ถูกร้องมีพฤติกรรมคุกคามทางเพศต่อผู้ร้องในการทำงาน อันเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน

๓.๓.๓ อย่างไรก็ตาม โดยที่ปรากฏข้อเท็จจริงว่า ผู้บริหารระดับผู้อำนวยการกลุ่มงาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของผู้ถูกร้องและผู้ร้อง ได้รับทราบเหตุการณ์และดักเตือนผู้ถูกร้อง ทั้งด้วยวาจาและเป็นหนังสือ โดยได้บันทึกข้อมูลดังกล่าวไว้ในแฟ้มประวัติของผู้ถูกร้องที่จัดเก็บโดยฝ่ายบุคคลของมหาวิทยาลัย [REDACTED] ด้วยแล้ว อีกทั้งได้เรียกประชุมและแจ้งให้หัวหน้างานทุกฝ่ายที่อยู่ในสายงานบังคับบัญชาฟังระมัดระวังการกระทำหรือพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม จึงเห็นว่าผู้บริหารของมหาวิทยาลัยได้ดำเนินการอย่างเหมาะสมและไม่ได้เพิกเฉยต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น แต่เนื่องจากไม่ได้แจ้งผลการ

/ดำเนินการ...

ดำเนินการดังกล่าวให้ผู้ร้องทราบอย่างเป็นทางการ ทำให้ผู้ร้องยังคงรู้สึกว่าได้ได้รับความเป็นธรรมและการเยียวยาความเสียหายหรือผลกระทบทางจิตใจอย่างเป็นรูปธรรม

๓.๓.๔ อนึ่ง แม้มหาวิทยาลัย [] จะมีกฎระเบียบ ข้อบังคับการทำงาน และประมวลจริยธรรมของอาจารย์และเจ้าหน้าที่ รวมทั้งขั้นตอนการร้องเรียนและการสอบสวนทางวินัยของผู้ปฏิบัติงาน อีกทั้งให้ความสำคัญกับการป้องกันการคุกคาม การเคารพสิทธิและความเสมอภาคของบุคคล เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดผลกระทบต่อนักศึกษา บุคลากร ภาพลักษณ์ และชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย ตลอดจนมีช่องทางการร้องเรียนหลายช่องทาง โดยเฉพาะการร้องเรียนโดยตรงถึงอธิการบดี แต่จากการตรวจสอบปรากฏว่า การตรวจสอบข้อเท็จจริงกรณีตามคำร้องนี้ยังไม่ได้มุ่งเน้นไปที่การพิจารณาว่าการกระทำของผู้ถูกร้องมีลักษณะเข้าข่ายการคุกคามทางเพศในการทำงานหรือไม่ อย่างไร ประกอบกับยังมีช่องว่างในการสื่อสารภายในองค์กร โดยเฉพาะการสร้างความรู้ความตระหนักรู้ การประชาสัมพันธ์ช่องทางหรือกลไกการร้องเรียน และการรับรู้ข้อมูลดังกล่าวอย่างทั่วถึง ดังนั้น เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดเหตุการณ์ในลักษณะเช่นนี้อีก เห็นควรเสนอแนะมาตรการหรือแนวทางที่เหมาะสมในการป้องกันหรือแก้ไขการละเมิดสิทธิมนุษยชน และข้อเสนอแนะมาตรการหรือแนวทางในการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชนต่อมหาวิทยาลัย [] เพื่อดำเนินการต่อไป

๔. มติคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

อาศัยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ในคราวประชุมด้านการคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิมนุษยชน ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๖ มกราคม ๒๕๖๔ จึงมีมติว่า ผู้ถูกร้องมีพฤติกรรมคุกคามทางเพศในการทำงานต่อผู้ร้อง อันเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน และให้เสนอแนะมาตรการหรือแนวทางที่เหมาะสมในการป้องกันหรือแก้ไขการละเมิดสิทธิมนุษยชน และข้อเสนอแนะมาตรการหรือแนวทางในการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชนต่อมหาวิทยาลัย [] ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๒๔๗ (๑) และ (๓) และพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ มาตรา ๒๖ (๑) และ (๓) ประกอบมาตรา ๓๖ และมาตรา ๔๒ เพื่อดำเนินการ ดังนี้

๔.๑ มาตรการหรือแนวทางที่เหมาะสมในการป้องกันหรือแก้ไขการละเมิดสิทธิมนุษยชน

๔.๑.๑ ให้แจ้งรายละเอียดการดำเนินการต่อผู้ถูกร้องให้ผู้ร้องทราบเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อเยียวยาความเสียหายทางจิตใจให้แก่ผู้ร้องอย่างเป็นรูปธรรม รวมถึงให้ระบุเพิ่มเติมในหนังสือตักเตือนผู้ถูกร้อง ลงวันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๕ ว่าเป็นการตักเตือนพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมในลักษณะที่อาจเป็นการคุกคามทางเพศในการทำงาน พร้อมทั้งบันทึกข้อมูลดังกล่าวไว้ในแฟ้มประวัติของผู้ถูกร้องด้วย

๔.๑.๒ ให้กำกับดูแล ตรวจสอบ และกำกับให้เจ้าหน้าที่และบุคลากรของมหาวิทยาลัย ปฏิบัติตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย [] ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๐ ในประเด็นการคุกคามทางเพศ และข้อบังคับของมหาวิทยาลัย [] ว่าด้วยการสืบสวนผู้ปฏิบัติงาน พ.ศ. ๒๕๕๒

ในประเด็น...

ในประเด็นการสอบสวนข้อเท็จจริงและการดำเนินการทางวินัยกับผู้ปฏิบัติงาน โดยเฉพาะเมื่อเกิดเหตุการณ์การคุกคามทางเพศในการทำงาน โดยให้นำนิยามของการคุกคามทางเพศที่กำหนดไว้ใน มาตรา ๑ (๑๙) แห่งประมวลกฎหมายอาญา ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายอาญา (ฉบับที่ ๓๐) พ.ศ. ๒๕๖๘ มาประกอบการดำเนินการดังกล่าวด้วย

ทั้งนี้ ให้ดำเนินการภายใน ๖๐ วัน นับแต่วันที่ได้รับรายงานฉบับนี้

๔.๒ ข้อเสนอแนะมาตรการหรือแนวทางในการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชน

ให้ประชาสัมพันธ์ ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจ ความตระหนักรู้ และการสื่อสาร ภายในองค์กร ในประเด็นการคุกคามทางเพศ ทั้งด้านกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มาตรการ และ นโยบายที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนสิทธิในการร้องทุกข์ กลไก หรือช่องทางการร้องเรียนของมหาวิทยาลัย ให้แก่เจ้าหน้าที่ บุคลากร และนักศึกษาของมหาวิทยาลัยให้ทั่วถึงมากยิ่งขึ้น อาทิ การอบรมให้ความรู้ ทั้งในรูปแบบ ณ สถานที่จริง (onsite) และออนไลน์ การจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์หรืออินโฟกราฟิก เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและปลูกฝังค่านิยมการเคารพสิทธิมนุษยชน คัดดีศรีความเป็นมนุษย์ หลักการไม่เลือกปฏิบัติ และความเสมอภาคระหว่างเพศ

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

นางสาวพรประไพ กาญจนรินทร์	ประธานกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ
นางปรีดา คงแป้น	กรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุชาติ เศรษฐมาลินี	กรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ
นางสาวศยามล ไกยูรวงศ์	กรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ
นางสาวปติกาญจน์ สิทธิเดช	กรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ
นายวสันต์ ภัยหลีกลี้	กรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ
นางสาวสุภัทรา นาคะผิว	กรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ