

แนวคิดและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การคุกคามทางเพศจากการทำงานถือเป็นเงื่อนไขสำคัญต่อสุขภาพร่างกาย และจิตใจ สำหรับผู้หญิง ได้เริ่มมีการเรียก "Sexual Harassment" ขึ้นเมื่อปี ค.ศ. 1976 (พ.ศ. 2519) และสหรัฐอเมริกาได้ทำการสำรวจปัญหาไปถึงรากฐาน สำหรับการสร้างความเข้าใจในเรื่องการคุกคามทางเพศ ต่อมาสหราชอาณาจักรก็ได้ทำการสำรวจตามมาในปี ค.ศ. 1981-1982 (พ.ศ. 2524-2525) การสำรวจในครั้งนี้ได้รับการตอบสนองจากรัฐบาลของสหรัฐอเมริกา เพื่อกำหนดให้การคุกคามทางเพศเป็นนโยบายอย่างเป็นทางการและทันต่อสถานการณ์ในปี 1980 (พ.ศ. 2523) การคุกคามทางเพศจึงได้ถูกนิยามไว้ในฐานะเป็นรูปแบบที่ผิดกฎหมาย เพื่อคุ้มครองผู้ถูกระทำไม่ว่าจะเป็นการออกนโยบาย ระเบียบ และมาตรการคุ้มครองต่าง ๆ<sup>1</sup>

สำหรับสังคมไทยคำว่า "การคุกคามทางเพศ" อาจยังเป็นคำใหม่และเพิ่งเป็นที่รู้จักโดยทั่วไปไม่นาน แต่จุดที่สร้างการเปลี่ยนแปลงนั้นมาจากองค์กรพัฒนาเอกชนด้านสิทธิสตรีและสิทธิมนุษยชนในประเทศไทยได้ร่วมรณรงค์ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2523 ในประเด็นเกี่ยวกับผู้หญิงหลายประการรวมทั้งประเด็นความรุนแรงต่อผู้หญิง องค์กรเหล่านี้ได้รณรงค์อย่างเข้มแข็งอีกเมื่อปี พ.ศ. 2531 เพื่อต่อต้านการคุกคามทางเพศโดยทำงานร่วมกับขบวนการแรงงาน<sup>2</sup> และได้ออกพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับใหม่ใน พ.ศ. 2541 ให้การคุ้มครองแรงงานหญิงและเด็กจากการถูกล่วงเกินทางเพศ ซึ่งภายหลังจากการออกพระราชบัญญัติฉบับนี้ สื่อมวลชนก็เริ่มให้ความสนใจมากขึ้นทำให้หลายกรณีเป็นข่าวเช่น ใน พ.ศ. 2542 กรณีทูตคูเวตได้ถูกกล่าวหาว่าละเมิดทางเพศต่อหญิงรับใช้ หรือใน พ.ศ. 2545 นักการเมืองได้คุกคามทางเพศกับนักข่าวสาวจนเกิดเป็น "ตำนานชั้น 28" แต่ในกรณีที่เป็นข่าวส่วนมาก เช่น กรณีทูตคูเวต ลูกจ้างหญิงที่ถูกคุกคามทางเพศไม่สามารถใช้สิทธิตามกฎหมายได้อย่างเต็มที่ เนื่องจากข้อจำกัดทางกฎหมายและปัจจัยทางโครงสร้างสังคมและวัฒนธรรม จึงทำให้องค์กรพัฒนาเอกชนด้านสิทธิสตรีและสิทธิมนุษยชนตั้งคำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการคุกคามทางเพศว่ายังขาดมาตรการคุ้มครองต่าง ๆ ทำให้สาธารณชนขาดความ

<sup>1</sup>วิมณา ธรรมปรีชา, "การคุกคามทางเพศ," (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะสังคมวิทยา และมานุษยวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2533), น. 42.

<sup>2</sup>วณิ บางประกาย อิติประเสริฐ, การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน, น. 10.

ตระหนักและความเข้าใจที่ถูกต้อง อีกทั้งสังคมและหน่วยงานต่าง ๆ แม้กระทั่งรัฐบาลเมื่อออกกฎหมาย แต่ก็ยังขาดรายละเอียดและมาตรการป้องกันปัญหาการให้ความคุ้มครองแก่ผู้ถูกรกระทำ หรือผู้เสียหายอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้การคุกคามทางเพศของสังคมไทยในปัจจุบันมีแนวโน้มที่มากขึ้นและทวีความรุนแรง ซึ่งเป็นอุปสรรคสำคัญต่อหลักแห่งความเสมอภาค ความมั่นคง และเสรีภาพของมวลมนุษยชาติ เป็นปัญหาที่ลิดรอนสิทธิมนุษยชนของสตรี อีกทั้งยังลดคุณค่าและศักดิ์ศรีในความเป็นมนุษย์ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ไม่มั่นคงต่อร่างกายและจิตใจ รวมถึงความมั่นคงในอาชีพการงาน โดยผู้หญิงที่ประสบปัญหาจำนวนมากยังไม่ทราบว่าจะดำเนินการอย่างไรกับปัญหา เมื่อถูกคุกคามทางเพศจากการทำงาน

ดังนั้นการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จึงเป็นการศึกษาประสบการณ์การถูกคุกคามทางเพศจากการทำงาน ผู้ศึกษาจะนำเสนอความหมายและรูปแบบทั่วไปของการคุกคามทางเพศ ลักษณะของพฤติกรรม ผลกระทบของการคุกคามทางเพศ รวมทั้งแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องอันเป็นข้อมูลพื้นฐานดังนี้

#### ความหมายของการคุกคามทางเพศ

คำว่า “การคุกคามทางเพศ” (Sexual Harassment) อาจกล่าวได้ว่า ฟาเลย์ ลิน (Farley Lin) เป็นผู้เริ่มนำคำนี้ขึ้นมาใช้ เมื่อครั้งที่เธอได้จัดทำหนังสือ ชื่อ “Sexual Shakedown: The Sexual harassment on the Job” ปี พ.ศ. 2521 และพบว่าผู้ชายมักคิดว่าผู้หญิงเป็นวัตถุทางเพศ (sexual objects) มากกว่าเป็นคณงานที่มีหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะ ซึ่งฟาเลย์ เห็นว่าการกระทำดังกล่าวเป็นการยืนยันถึงอำนาจของเพศชาย โดยผู้ที่กระทำการคุกคามทางเพศ จะมีสถานภาพและตำแหน่งสูงกว่าผู้หญิงที่ถูกกระทำ<sup>3</sup> การคุกคามทางเพศมีรากเหง้ามาจากระบบสังคมวัฒนธรรมที่มีผู้ชายเป็นใหญ่ (patriarchy) ทั้งนี้ปรากฏว่าได้มีผู้ให้ความหมายของคำว่า “การคุกคามทางเพศ” ไว้มากมาย ซึ่งแยกได้เป็น 2 ประเภท คือการคุกคามทางเพศตามความหมายทั่วไป และการคุกคามทางเพศในเชิงกฎหมาย

<sup>3</sup>พินศิริ นามสิริฐาน, “ความผิดเกี่ยวกับเพศ: ศึกษากรณีการล่วงเกินทางเพศ,”

(วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2543), น. 8-9.

### ความหมายของการคุกคามทางเพศโดยทั่วไป

Mackinnon ได้ให้คำจำกัดความของการคุกคามทางเพศว่า เป็นการแสดงออกทางเพศหรือความสนใจในทางเพศ ซึ่งผู้มีอำนาจเหนือกว่าบังคับให้ผู้หญิงต้องยอมรับพฤติกรรมเรื่องเพศที่ผู้หญิงไม่พึงปรารถนา ภายในบริบทของความสัมพันธ์ทางอำนาจที่ไม่เท่าเทียมกัน ดังนั้นผู้ชายมักจะใช้อำนาจทางเศรษฐกิจกับผู้หญิงโดยตรง และแมคคินนอน ได้สรุปว่า อำนาจทางเศรษฐกิจมักจะนำไปสู่การข่มขืน<sup>4</sup>

Farley Lin<sup>5</sup> ให้คำนิยามของการคุกคามทางเพศไว้ว่า เป็นพฤติกรรมของผู้ชายซึ่งแสดงสิทธิในบทบาททางเพศเหนือหน้าที่การงานของผู้หญิงในฐานะที่เป็นคนงาน โดยพฤติกรรมดังกล่าวปราศจากการตอบสนอง และไม่ได้รับการเชื่อเชิญ รวมถึงการกระทำที่มีลักษณะตั้งแต่จ้องมอง วิพากษ์วิจารณ์ และเนื้อต้องตัวผู้หญิง หรือการนัดหมายที่ซ้ำ ๆ ซาก ๆ เรียกร้อง ชักชวนให้มีเพศสัมพันธ์ และการข่มขืน

Working Women United Institute (WWUI)<sup>6</sup> ได้แยกแยะรูปแบบของพฤติกรรมการคุกคามทางเพศออกเป็น 6 แบบคือ

1. การยั่วยุหรือล้อเลียน และการขำเล็งมองรูปร่างของผู้หญิงอย่างไม่รู้จักหยุด
2. การปิดไปโดนเนื้อตัวของผู้หญิงเสมอ ๆ
3. การขู่ผู้หญิงให้ยอมจำนนต่อการคาดคั้นหรือการเหน็บแนม
4. การจับตัวผู้หญิงให้อยู่ตามลำพังเพื่อความใกล้ชิดทางเพศซึ่งเป็นการฝืนใจผู้หญิง
5. การชักชวนให้มีเพศสัมพันธ์อย่างเปิดเผย โดยมักจะพูดถึงการสูญเสียงาน หรือการเลื่อนตำแหน่ง
6. การมีความสัมพันธ์ทางเพศโดยฝืนใจฝ่ายหญิง

<sup>4</sup>Mackinnon อ้างถึงใน พัชรีย์ มณีธรรมวงศ์, "อนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบและความรุนแรงต่อสตรี: กรณีศึกษาการล่วงละเมิดทางเพศ," (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542), น. 29.

<sup>5</sup>Farley Lin อ้างถึงใน พัชรีย์ มณีธรรมวงศ์, เรื่องเดียวกัน, น. 31.

<sup>6</sup>Working Women United Institute อ้างถึงใน วิมณา ธรรมปรีชา, "การคุกคามทางเพศ," (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2533), น. 16.

### ความหมายของการคุกคามทางเพศในเชิงกฎหมาย

The Equal Employment Opportunity Commission (EEOC)<sup>7</sup> ในปี พ.ศ. 2523 คณะกรรมการว่าด้วยความเสมอภาคของโอกาสในการทำงานของสหรัฐอเมริกา ได้ให้คำนิยามของการคุกคามทางเพศว่า การคุกคามทางเพศเป็นการละเมิดต่อกฎหมาย หมายถึง การยื่นข้อเสนอทางเพศ เรียกร้องให้มีการให้ผลประโยชน์ทางเพศ (Sexual favours) และการกระทำทางกายหรือทางวาจาที่สื่อถึงเรื่องเพศอันไม่เป็นที่พึงปรารถนา โดยองค์ประกอบของการคุกคามทางเพศต้องประกอบไปด้วย

1. มีการกระทำการล่วงเกินทางเพศโดยชัดแจ้งหรือโดยปริยาย ซึ่งมีข้อตกลงหรือเงื่อนไขเกี่ยวกับการจ้างงานของบุคคล
2. การยอมให้หรือการปฏิเสธของบุคคลต่อการกระทำเช่นนั้นจะมีผลต่อการตัดสินใจในการจ้างงาน หรือ
3. การกระทำเช่นนั้นมิว่าวัตถุประสงค์ หรือมีผลกระทบอันเป็นการแทรกแซงต่อการทำงานของบุคคล โดยก่อให้เกิดการข่มขู่ เป็นปฏิปักษ์ หรือรบกวนสภาพแวดล้อมในการทำงาน

The Equal Opportunities Commission (EOC)<sup>8</sup> หรือคณะกรรมการว่าด้วยโอกาสที่เท่าเทียมกันแห่งสหภาพยุโรป ได้มีมติว่าด้วยการคุ้มครองศักดิ์ศรีของหญิงและชายในการทำงาน พ.ศ. 2533 โดยให้ความหมายของคำว่า "คุกคามทางเพศ" อันหมายถึง การกระทำพฤติกรรมการคุกคามทางเพศที่ผู้ถูกระทำ หรือผู้ที่ตกเป็นเหยื่อถือว่าเป็นสิ่งที่ "ไม่พึงปรารถนา" (unwelcome) และ "ไม่ต้องการ" (unwanted) โดยการคุกคามทางเพศดังกล่าวอาจเป็นในรูปของการแสดงออกทางวาจา กริยาท่าทาง การสัมผัสทางเนื้อตัวร่างกายที่ไม่น่าพึงปรารถนา หรือการชักชวนให้มีเพศสัมพันธ์

<sup>7</sup>พินศิริ นามสีฐาน, "ความผิดเกี่ยวกับเพศ: ศึกษากรณีการล่วงเกินทางเพศ,"

(วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2543), น. 34-35.

<sup>8</sup>EOC อ้างถึงใน พัชรีย์ มณีธรรมวงศ์, อนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบและความรุนแรงต่อสตรี: กรณีศึกษาการล่วงละเมิดทางเพศ, น. 33.

มิชเชล วอร์ซาลา<sup>9</sup> (Worzalla) กล่าวว่า การล่วงเกินทางเพศในที่ทำงาน หมายถึง การกระทำโดยเจตนากระทำการทางเพศ อันเป็นผลให้เกียรติ ศักดิ์ศรีของพนักงานในสถานที่ทำงานเกิดความเสียหาย ในกรณีดังกล่าวให้รวมถึง

1. การกระทำความผิดเกี่ยวกับเพศ ตามบัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายอาญาและบทบัญญัติที่มีโทษทางอาญา

2. ลักษณะการกระทำทางเพศอย่างอื่น และการชักชวนในการกระทำทางเพศ การกระทำทางเพศเพื่อให้เกิดการสัมผัสทางกาย การพูดกล่าวนในเรื่องเพศ การแสดง และการนำมาแสดง ซึ่งภาพทางเพศ ซึ่งกรณีดังกล่าวนี้จะถูกปฏิเสธจากผู้ถูกล่วงเกินทางเพศถ้าตนได้รู้<sup>10</sup>

เอกพงศ์ ปลัดรักษา<sup>11</sup> ได้สรุปลักษณะขององค์ประกอบการคุกคามทางเพศ โดยได้พิจารณาจากกฎหมายของประเทศอเมริกา แคนาดา มาเลเซีย พบว่า

1. เป็นการกระทำที่มีลักษณะในทางเพศ  
2. เป็นการกระทำที่ไม่พึงประสงค์ หรือไม่เป็นที่ต้องการ โดยที่ผู้ถูกระทำไม่ยินยอม  
3. ผู้กระทำอาจกระทำโดยการแสดงท่าทางหรือด้วยวาจา หรือด้วยวิธีการอื่น ๆ เช่น การแสดงภาพลามกอนาจาร

4. การกระทำอาจเป็น 2 ลักษณะคือ เป็นการข่มขู่ทางเพศ โดยมีผลต่อหน้าที่การงานของผู้ถูกระทำ เช่น ผู้บังคับบัญชาขู่ว่าจะไม่ให้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หรือทำให้ผู้ถูกระทำรู้สึกว่าจะต้องยอมตาม มิฉะนั้นจะมีผลกระทบต่อหน้าที่การงานของตน หรือเป็นการก่อกวนทางเพศ ซึ่งทำให้ผู้ถูกระทำรู้สึกละอาย รังเกียจ ถูกดูถูก ดูหมิ่น

5. การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน อาจเกิดขึ้นนอกสถานที่ทำงานก็ได้ แต่เป็นการกระทำที่เกี่ยวข้องกันหรือมีความสัมพันธ์กับการทำงาน เช่น ระหว่างการประชุมสัมมนา หรือฝึกอบรมนอกสถานที่ หรือเป็นการพูดจาทางโทรศัพท์ไปยังบ้านของผู้ถูกระทำ

<sup>9</sup>มิชเชล วอร์ซาลา อ้างถึงใน ทิพาภรณ์ อำนวยสวัสดิ์, “การล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้าง โดยนายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน และผู้ตรวจงาน,” (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2543), น. 49-50.

<sup>10</sup>เรื่องเดียวกัน, น. 49-50.

<sup>11</sup>เอกพงศ์ ปลัดรักษา, “การล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงาน (Sexual Harassment).” วารสารกฎหมาย คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ ปี 22 ฉบับ 1 (กรกฎาคม 2546): 108.

### ลักษณะพฤติกรรมการคุกคามทางเพศ

อรพินท์ สฟโชคชัย ได้รวบรวมแนวทางของพฤติกรรมการคุกคามทางเพศโดยแบ่งเป็น

#### 3 ลักษณะดังนี้

การคุกคามทางเพศทางวาจา (Verbal harassment) เช่น

- การวิพากษ์วิจารณ์เกี่ยวกับรูปร่าง การแต่งตัวที่สื่อไปทางลามก
- การเล่าเรื่องตลกลามก
- การพูดหรือการถามถึงความสัมพันธ์ทางเพศของบุคคลใดบุคคลหนึ่งในที่

#### สาธารณะ

- การเปลี่ยนหัวข้อเรื่องงานให้เป็นเรื่องทางเพศ หรือเรื่องลามก
- การกระจายข่าวลือ หรือนินทาเกี่ยวกับเรื่องเพศของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง
- การตามตื้อตามจับบุคคลใดบุคคลหนึ่งทั้ง ๆ ที่รู้ว่าเขาไม่สนใจ
- การกล่าวถึงกลุ่มหญิงหรือชายในทางลามก

การคุกคามทางเพศโดยการแสดงท่าทาง (Nonverbal harassment) เช่น

- การจ้องมองอย่างกุ่มกวม
- การแสดงสีหน้าอย่างเจ้าชู้
- การแสดงท่าทางหรือการเคลื่อนไหวร่างกายที่สื่อถึงเจตนาการล่วงเกินทาง

#### เพศ

- การตีตบภาพไว้ หรือสิ่งของ อุปกรณ์ที่ลามก
- การส่งจดหมาย ข้อความภาพ การ์ด หรือคำกลอนที่เน้นในเรื่องเพศ
- การมองเรื่อร่างอย่างสำรวจตรวจตรา

การคุกคามทางเพศโดยการสัมผัสร่างกาย (Physical Harassment) เช่น

- การแตะเนื้อต้องตัว รวมทั้งการจัดเสื้อผ้า
- การกอดจูบ หอมแก้ม หรือการตีกัน สะโพก การยืน เดิน ต้อนเข้ามุ่มหรือ

นั่งใกล้ชิดเกินความจำเป็น โดยใช้บางส่วนของร่างกายสัมผัสผู้อื่นอย่างจงใจ<sup>12</sup>

<sup>12</sup>อรพินท์ สฟโชคชัย อ้างถึงใน พัชรีย์ มณีธรรมวงศ์, อนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบและความรุนแรงต่อสตรี: กรณีศึกษาการล่วงละเมิดทางเพศ," (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542), น. 33-34.

### ประเภทของการคุกคามทางเพศ

พฤติกรรมการคุกคามทางเพศจากการทำงาน ซึ่งรวมถึงสถานที่ปฏิบัติงาน แม้ว่าจะไม่ใช่สถานที่ปฏิบัติงานอยู่เป็นประจำเช่น สำนักงานที่ไปทำงานชั่วคราว การเลี้ยงสังสรรค์หลังเลิกงาน ร้านอาหารที่พบปะเจอกับลูกค้า หรือแม้กระทั่งบนเครื่องบินก็ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของสถานที่ปฏิบัติงาน ซึ่งพฤติกรรมนี้ทำให้เกิดความเสียหายส่วนตัวต่อผู้ที่ได้รับการคุกคามทางเพศ ก่อให้เกิดอุปสรรคในการพัฒนาความสามารถ และควรได้รับการประณามจากสังคม ลักษณะของการคุกคามทางเพศ จึงแบ่งเป็น 2 ประเภทคือ

- ประเภทใช้ผลประโยชน์ข่มขู่หรือการคุกคามทางเพศแบบแลกเปลี่ยนที่มีผล กระทบต่อสถานภาพในการทำงาน (quid pro quo harassment) เช่น การที่นายจ้างเรียกร้องที่จะมีความสัมพันธ์ทางเพศกับลูกจ้างหญิง แต่ได้รับการปฏิเสธจึงกลั่นแกล้งด้วยการตัดเงินเดือน ตำแหน่ง หรือไล่ออก ซึ่งเป็นการใช้อำนาจหน้าที่เพื่อที่จะลงนามหรือคุกคามทางเพศต่อผู้หญิง
- ประเภทคุกคามทางเพศโดยอ้อม หรือเป็นการสร้างสภาพการทำงานที่เป็นปฏิปักษ์ (creation of a hostile working environment) หมายถึง การที่ทำให้รู้สึกไม่สบายใจในที่ทำงาน ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง และเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน อาจแบ่งย่อยได้อีกเป็น การคุกคามโดยการสัมผัส คือการแตะเนื้อต้องตัวโดยไม่จำเป็นหรือทางคำพูด คือการกล่าวพูดในที่ลามก หรือปล่อยข่าวลือที่ไม่เหมาะสม และทางสายตา เช่นการติดโปสเตอร์รูปโป๊ เป็นต้น<sup>13</sup>

### ผลกระทบของการคุกคามทางเพศจากการทำงาน

องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Office/ ILO)<sup>14</sup> ได้รวบรวมงานวิจัยของประเทศต่าง ๆ เพื่อสรุปถึงผลกระทบของการถูกคุกคามทางเพศจากการทำงานที่เกิดขึ้นดังนี้

<sup>13</sup>เอกพงศ์ ปลัดรักษา, "การล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงาน," น. 105-108.

<sup>14</sup>วณี บางประภาและสุนันท์ พลอยจิว, "สถานการณ์และแนวทางการฝึกอบรมเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศในที่ทำงานต่อผู้หญิง," (กทม:สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2547), น. 26-27.

## ผลกระทบต่อลูกจ้างเมื่อถูกคุกคามทางเพศ

### 1. ผลกระทบต่อสุขภาพ

#### ก. อาการเจ็บป่วยทางกาย

- เกิดความเครียดและความเจ็บซ้ำ ทำให้เกิดอาการคลื่นไส้ อาเจียน ปวดหัว กัดหัว เบื่ออาหาร โกรธ อ่อนเพลีย และวิตกกังวล

#### ข. ผลกระทบทางอารมณ์

- ได้รับความอับอาย มีความเครียดทำให้เกิดความรู้สึกถูกเหยียดหยาม ความ กังวล ความโกรธ การขาดอำนาจ และอาจก่อให้เกิดอาการซึมเศร้า
- การยินยอมต่อความต้องการทางเพศที่ไม่พึงปรารถนา ทำให้เกิดความรู้สึก สูญเสียคุณค่าและความภาคภูมิใจในตนเอง และสูญเสียความมั่นใจในความสามารถของตน

### 2. ผลกระทบต่องาน

- การทำงานมีประสิทธิภาพและผลผลิตลดลง
- มีการขาดงาน สูญเสียโอกาสและหมดความก้าวหน้าในการทำงาน

### 3. ผลกระทบต่อธุรกิจ

- เกิดความตึงเครียดในที่ทำงาน ซึ่งอาจเป็นอุปสรรคต่อการทำงานเป็นทีม ความร่วมมือและการปฏิบัติงาน
- ผลผลิตตกต่ำลง เนื่องจากการขาดงานบ่อยขึ้น
- การสูญเสียผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ ความสามารถ
- ภาพพจน์องค์กรตกต่ำ หากปล่อยให้การคุกคามทางเพศเกิดขึ้นเรื่อย ๆ
- องค์กรต้องเสียค่าใช้จ่ายเป็นค่าชดเชยและค่าปรับ ถ้าผู้เสียหายชนะคดี

### 4. ผลกระทบต่อสังคม

- เป็นอุปสรรคต่อการบรรลุความเสมอภาคระหว่างหญิงและชาย
- เป็นการสร้างความรุนแรงทางเพศ
- มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพของภาคธุรกิจ ความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชน ดังนั้นจึงขัดขวางการสร้างผลผลิตและการพัฒนาสังคม

สรุปความหมายและรูปแบบการคุกคามทางเพศจากการทำงาน ที่ได้ศึกษามาข้างต้น พบว่าการคุกคามทางเพศเป็นส่วนหนึ่งของโครงสร้างทางสังคม ส่งผลให้เกิดการแสดงซึ่งอำนาจที่



ไม่เท่าเทียมกันระหว่างหญิงและชาย โดยเรื่องของการคุกคามทางเพศจากนิยาม และคำจำกัดความของการคุกคามทางเพศจะเห็นได้ว่าเป็นพฤติกรรมการคุกคามแบบแปลกกับผลประโยชน์ โดยการแสวงหาผลประโยชน์ทางเพศ หรือการแบล็กเมลล์ทางเพศ (sexual blackmail) โดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่ที่เกิดขึ้นในระหว่างความสัมพันธ์เกี่ยวกับการทำงาน ซึ่งผู้กระทำการคุกคามทางเพศอาจจะเป็นผู้ที่มีอำนาจ หรือสถานภาพเหนือกว่าผู้ถูกระทำการคุกคามทางเพศ โดยการเรียกร้องหรือเชื้อเชิญอันมีนัยทางเพศเช่น ชวนไปรับประทานอาหาร ไปเที่ยว หรือขอมีเพศสัมพันธ์ ทั้งนี้เพื่อความพึงพอใจในทางเพศที่มีลักษณะเป็นการแลกเปลี่ยนทางด้านการงานของผู้ถูกระทำ หรืออาจจะเป็นกรณีที่มีอำนาจเหนือกว่า หรือเพื่อนร่วมงานได้แสดงพฤติกรรมอันเป็นการสร้างบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมที่รบกวนการทำงานของผู้นั้น เช่น การจ้องมอง การวิพากษ์วิจารณ์ การสัมผัสและต้องร่างกายอันมีนัยทางเพศ กระทำซ้ำ ๆ ซาก ๆ ให้ผู้ถูกระทำอึดอัด เนื่องจากไม่ต้องการหรือไม่เป็นที่ยินดี โดยผู้ถูกระทำไม่ยินยอมแต่จำต้องอดทนหรือปล่อยให้เป็นเรื่องที่สามารถยอมขอมกันได้ เพราะเกรงว่าจะกระทบต่อหน้าที่การงาน ดังนั้นการคุกคามทางเพศในที่ทำงานจึงแสดงให้เห็นความสัมพันธ์เชิงอำนาจระหว่างผู้กระทำและผู้ถูกระทำ

เนื่องจากการคุกคามทางเพศนั้นยังมีความสลับซับซ้อนในรูปแบบของพฤติกรรม และสถานการณ์ที่เกิดจากการตีความที่แตกต่างกันไป รวมถึงทัศนคติและบทบาทที่สังคมได้กำหนดไว้ให้ผู้หญิง ผู้ศึกษาจึงต้องเริ่มทำความเข้าใจในลักษณะโครงสร้างทางสังคมและวัฒนธรรม โดยจะกล่าวอย่างกว้าง ๆ เน้นการใช้นิวคิดแบบสตรีนิยมสายถอนรากถอนโคน (Radical Feminism) ที่ได้อธิบายถึงความสัมพันธ์ที่มาจากระบบชายเป็นใหญ่ รวมถึงค่านิยมและทัศนคติของสังคมไทยต่อผู้หญิง นิวคิดเรื่องวาทกรรมของฟูโก และแนวคิดการสนับสนุนทางสังคมเข้ามาช่วยอธิบายการคุกคามทางเพศจากการทำงานที่มาจากประสบการณ์ของผู้หญิงดังนี้

#### โครงสร้างทางสังคมและวัฒนธรรม (Socio-cultural structure)

ลักษณะโครงสร้างทางสังคมและวัฒนธรรม คือแง่มุมของวัฒนธรรมในแต่ละพื้นที่ซึ่งก่อให้เกิดความรุนแรงเชิงโครงสร้าง (Structural Violence) โดยลักษณะโครงสร้างนี้ได้เข้ามาหล่อหลอมประสบการณ์ชีวิตของผู้หญิงและผู้ชายทางสังคม การตีกรอบในมิติหญิงชาย (gender) ได้สะท้อนคุณลักษณะที่รวมถึงคุณค่า ค่านิยมที่เชื่อมโยงเกี่ยวข้องที่สังคมกำหนดว่าเหมาะสม ซึ่งอาจแตกต่างกันไปในแต่ละสังคม การแบ่งสรรหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้หญิง ส่วนใหญ่เป็นภาระในการดูแลสุขภาพชีวิตและครอบครัว ในขณะที่ผู้ชายจะได้รับการรับบทบาทหน้าที่ในการเป็นผู้นำ

ภาระหน้าที่ที่แตกต่างจึงมีผลต่อการพัฒนาคุณลักษณะส่วนตัว และพฤติกรรมการแสดงออกของผู้หญิงที่ถูกมองว่าอ่อนไหวง่าย อ่อนแอ ว่าง่าย ละเอียดย ขอบให้บริการ ในขณะที่ผู้ชายจะถูกมองว่ามีเหตุผล ตัดสินใจเด็ดขาด เข้มแข็ง เป็นผู้นำ ซึ่งคุณลักษณะที่สังคมกำหนดนี้เกาะแน่นกับกรอบคิดของทั้งผู้หญิงและผู้ชาย พฤติกรรมที่ต่างกันเหล่านั้น ถูกตีค่าไม่เท่ากันก่อให้เกิดความรุนแรงในรูปแบบต่าง ๆ ได้แก่การกดขี่ การเอารัดเอาเปรียบ และการใช้ความรุนแรงทางตรง เช่นต่อทางร่างกาย ไม่ว่าจะเป็นการทุบตี การข่มขืนหรือการที่คุกคามทางเพศต่อผู้หญิง ซึ่งทำให้การคุกคามทางเพศกลายเป็นเรื่องธรรมดาหรือยอมรับได้ในสังคม

โดยอิทธิพลในปัจจัยทางวัฒนธรรมต่าง ๆ ทำให้คนในสังคมมองไม่เห็นว่ปรากฏการณ์หลาย ๆ อย่างที่เกิดขึ้น และดำรงอยู่เป็นความรุนแรงที่แนบเนียน ซึ่งลักษณะความเป็นชายหญิงนั้นได้ถูกเชื่อมโยงให้เข้ากับความเป็นธรรมชาติ เช่น บทบาทในบ้านเป็นหน้าที่ของผู้หญิงในฐานะแม่และเมีย เพราะบทบาทนี้เป็นไปตามธรรมชาติของผู้หญิง การปล่อยภาระหน้าที่เป็นของเมียแต่เพียงผู้เดียว เป็นการกดขี่ผู้หญิงรูปแบบหนึ่ง อีกทั้งสามีที่ใช้ความรุนแรงทางเพศกับภรรยา นั้นยังถือว่าเป็นเรื่องส่วนตัวภายในครอบครัว และถือว่ามีไม่ได้เป็นการกดขี่ผู้หญิงแต่อย่างใด<sup>15</sup> ดังนั้นการคุกคามทางเพศจึงมีความซับซ้อนในหลายนัย การอธิบายมุมมองเดียวคงไม่เพียงพอ โดยท่าทีการรุกรานของผู้ชายและวัฒนธรรมของผู้หญิงที่สังคมได้ประกอบสร้างขึ้น จึงนำแนวคิดของสตรีนิยมสายถอนรากถอนโคนเข้ามาอธิบายในลักษณะโครงสร้างทางสังคมและวัฒนธรรม นอกจากนี้ ยังมีแนวคิดระบบชายเป็นใหญ่ที่ยังคงมีอยู่ทั่วไปในสังคมปัจจุบัน รวมไปถึงค่านิยมและทัศนคติของสังคมไทยต่อผู้หญิง เพื่อสามารถอธิบายในลักษณะโครงสร้างทางสังคมและวัฒนธรรมได้ชัดเจนเมื่อนำมาใช้ประกอบกับประสบการณ์การถูกคุกคามทางเพศจากการทำงานของผู้หญิง

#### สตรีนิยมสายถอนรากถอนโคน (Radical Feminism)<sup>16</sup>

สตรีนิยมสายถอนรากถอนโคนนี้เห็นว่า เรื่องการารมณ์ที่ผู้ชายได้แสดงออกต่อผู้หญิง เป็นประเด็นที่สำคัญมาก เพราะเป็นความรุนแรงและเป็นการครอบงำที่ผู้ชายพึงกระทำต่อผู้หญิง

<sup>15</sup>ชลิตาภรณ์ ส่งสัมพันธ์, "ข่มขืน," ใน *รัฐศาสตร์สาร* ฉบับความรุนแรงในสังคมไทย ปีที่ 19 ฉบับที่ 3 (2545), น. 177-179.

<sup>16</sup>วารุณี ภูริสินสิทธิ์, *สตรีนิยม: ขบวนการและแนวคิดทางสังคมแห่งศตวรรษที่ 20*, (กรุงเทพฯ: โครงการจัดพิมพ์คบไฟ, 2545), น. 89-114.

ได้และถูกทำให้เป็นเรื่องปกติและชอบธรรมในพฤติกรรมทางเพศของผู้ชาย โดยผ่านความเชื่อที่ว่า ในเรื่องกามารมณ์นั้น ผู้ชายโดยธรรมชาติจะก้าวร้าวและเป็นผู้นำ ในขณะที่ผู้หญิงเป็นฝ่ายรองรับ และเป็นผู้ตาม เมื่อกามารมณ์ถือว่าเป็นพฤติกรรมพื้นฐานของมนุษย์ การเป็นรองของผู้หญิงจึงถูกถือว่าเป็นบรรทัดฐานในบริบทอื่น ๆ เช่น การที่ผู้ชายสามารถพูดนัยทางเพศกับผู้หญิงโดยไม่มี ความผิด การถูกเนื้อต้องตัวโดยไม่จำเป็น การที่คุกคามทางเพศ หรือการข่มขืน ซึ่งการกระทำ เหล่านี้ได้เกิดขึ้นจากโครงสร้างที่สังคมได้ตีกรอบในมิติหญิงชาย (gender)

ลักษณะโครงสร้างทางสังคม และวัฒนธรรมนั้นยังเอื้อประโยชน์บางประการให้แก่การ กระทำของผู้ชายในสังคม ไม่ว่าจะสังคมนั้นจะใช้ระบบทุนนิยมหรือสังคมนิยมก็ตาม ในแนวคิดสตรี นิยมสายนี้ได้เสนอว่าการกดขี่ผู้หญิงที่เกิดขึ้นเพราะเธอเป็นเพศหญิง และยังเสนอว่าการกดขี่ทาง เพศเป็นรูปแบบที่เป็นพื้นฐานของการกดขี่แรกในสังคม เคต มิลเลต (Kate Millet) ได้เขียนหนังสือ ชื่อ Sexual Politics (1971) เสนอว่า การเมืองหมายถึงความสัมพันธ์ของโครงสร้างอำนาจ การที่ คนกลุ่มหนึ่งถูกควบคุมจากคนอีกกลุ่มหนึ่งจึงเป็นการเมืองเรื่องเพศ (sexual politics) คือการที่ ผู้ชายมีอำนาจเหนือผู้หญิง และสามารถควบคุมผู้หญิงให้อยู่ภายใต้ความต้องการของผู้ชาย การ ยอมรับของสังคมต่อความสัมพันธ์ทางเพศที่เหลื่อมล้ำทางอำนาจ ซึ่งผ่านกระบวนการขัดเกลาทาง สังคม โดยกลุ่มที่ครอบงำในสังคมเป็นผู้กำหนดความเป็นผู้ชายและความเป็นผู้หญิงตามค่านิยม และความต้องการของตน ซึ่งมีผลต่อบทบาทที่แต่ละฝ่ายต้องกระทำ และมีผลต่อสถานภาพที่ ตามมา เช่น ความเป็นผู้หญิงหมายถึงความอ่อนแอ ไม่กล้าตัดสินใจ ชอบใช้อารมณ์ ไม่มีเหตุผล ผู้หญิงจึงตกอยู่ในสถานะที่เป็นรองผู้ชายเสมอมา อย่างไรก็ตามความมีอำนาจสูงสุดของผู้ชายก็ มิได้หมายถึงเรื่องของสิทธิ์เพียงเรื่องเดียว แต่ยังมีเรื่องของการยอมรับระบบค่านิยมในบทบาท หรือบุคลิกลักษณะ โดยมีรากฐานมาจากวัฒนธรรมมากกว่าชีวภาพ ดังนั้นเคต มิลเลต จึงเสนอ ว่าการกดขี่ผู้หญิงที่มีการคุกคามทางเพศรวมอยู่ด้วยนี้ มีต้นเหตุสำคัญส่วนหนึ่งในระบบชายเป็น โหญ่นั่นเอง

### แนวคิดระบบชายเป็นใหญ่ (patriarchy)

ระบบชายเป็นใหญ่ เป็นระบบการครอบงำที่ผู้ชายมีเหนือผู้หญิงมาทางประวัติศาสตร์ ซึ่งเก่าแก่กว่าระบบทุนนิยม เหตุการณ์เมื่อประมาณ 5,000 หรือ 6,000 ปีที่ชนเผ่าทำสงคราม เชื่อมโยงกับที่มาของความมั่งคั่งของแต่ละชนเผ่า ซึ่งช่วงแรกเป็นผู้หญิงต่างชาติที่ผู้ชายจะเข้ามา รุกรานจับเป็นเชลย ต่อมาก็เป็นผู้หญิงของพวกเขาเองถูกบังคับให้มีบทบาทอยู่แต่ในครัวเรือน และ

อยู่ใต้การควบคุมของผู้ชายที่มีอายุมากที่สุด ต่อมาเมื่อเกิดรัฐในยุคแรกเริ่มมาจากสังคมกลุ่มเครือญาติ ก็ได้มีพิธีกรรมทางศาสนาที่มีบทบาทในการก่อตัวและรักษาอุดมการณ์ของการครอบงำโดยมีความสัมพันธ์ที่แยกไม่ออกกับการเมือง มีการกำกับเพื่อควบคุมการครอบครองปัจจัยการผลิต อำนาจของรัฐที่ครอบงำผู้หญิงอย่างเต็มที่ถูกทำให้เป็นสถาบันและเสริมให้เข้มแข็งด้วยกฎระเบียบทางกฎหมายของการแต่งงาน และพฤติกรรมทางเพศที่ทำให้วิถีการควบคุมครอบครัวเป็นไปอย่างมั่นคงด้วยการเสริมสร้างระบบทหาร และสร้างกฎหมายที่สนับสนุนอำนาจของชนชั้นปกครอง<sup>17</sup> ตัวอย่างของประเทศไทย ได้แก่ นโยบายการสร้างชาติของจอมพลแปลก พิบูลสงครามที่ได้มีการส่งเสริมครอบครัวอุดมคติ อนามัยครอบครัว แบบแผนการครองเรือนที่เหมาะสม วิธีการเลือกคู่ครอง ฯลฯ ซึ่งนโยบายเหล่านี้ล้วนได้ส่งผลให้ผู้หญิงถูกควบคุมในด้านเพศวิถีโดยผ่านอุดมการณ์ครอบครัวที่รัฐเป็นผู้กำหนด

ระบบชายเป็นใหญ่ได้เข้ามาครอบงำสังคมในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องความรู้หรือพฤติกรรมต่าง ๆ ของคนในสังคม รวมทั้งควบคุมอำนาจและสิทธิประโยชน์ทางเศรษฐกิจ การให้ความสำคัญต่อเพศชายในสังคมไทยส่วนหนึ่งได้รับอิทธิพลทางวัฒนธรรมจากอินเดีย โดยผ่านทางศาสนาทั้งพุทธ พราหมณ์ และอิทธิพลจากจีน ทำให้เพศหญิงนั้นมีสถานภาพต่ำต้อยด้อยกว่าชาย โดยระบบชายเป็นใหญ่นี้มักใช้อธิบายลักษณะครอบครัวที่ถือเอาฝ่ายชายเป็นใหญ่ เป็นผู้นำ หรือเป็นหัวหน้าครอบครัว ในปัจจุบันมีการนำมาใช้ในความหมายที่กว้าง ครอบคลุม 3 ลักษณะคือ ลักษณะที่ฝ่ายชายมีอำนาจครอบงำฝ่ายหญิง (male domination) ลักษณะความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่ฝ่ายชายอยู่เหนือฝ่ายหญิง (the power relationship) และลักษณะที่หมายถึงระบบ (system) ที่ฝ่ายหญิงตกอยู่ในฐานะที่เสียเปรียบฝ่ายชายในแทบทุกด้าน เพราะสังคมที่มีระบบของชายเป็นใหญ่จะทำหน้าที่กล่อมเกลาผู้หญิงให้เรื่องการคุกคามทางเพศกลายเป็นเรื่องเล็กน้อยสามารถยอม ๆ กันได้ หรือไม่คิดว่าการคุกคามทางเพศจะเป็นประเด็นสำคัญ<sup>18</sup>

<sup>17</sup> ขาง พิลวา, สู่ความเข้าใจร่วมต่อกรอบแนวคิดว่าด้วยสตรีศึกษา, แปลโดย กวิน ชุตติมา, เอกสารประกอบการเรียนวิชาความรู้เบื้องต้นทางสตรีศึกษา สศ 601 สำนักบัณฑิตอาสาสมัคร(สตรีศึกษา), มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ไม่ปรากฏวันเดือนปี: 6-8.

<sup>18</sup> วารุณี ภูริสินสิทธิ์, สตรีนิยม: ขบวนการและแนวคิดทางสังคมแห่งศตวรรษที่ 20, น. 89-114.

ค่านิยมและทัศนคติของสังคมไทยต่อผู้หญิง<sup>19</sup>

ทัศนคติความไม่เสมอภาคทางเพศหรือค่านิยมเชิงซ้อน (Double Standard) เป็นส่วนหนึ่งของสาเหตุหรือปัจจัยที่มีผลต่อการคุกคามทางเพศในสังคมไทย ตัวอย่างของค่านิยมความไม่เสมอภาคทางเพศต่อผู้หญิงนั้น ทำให้สังคมไทยยังมีข้อจำกัดของความเป็นหญิงที่มีสถานภาพเป็นพลเมืองชั้นสอง โดยผู้หญิงยังคงเป็นวัตถุทางเพศสำหรับผู้ชายและมักถูกคุกคามทางเพศจากเพศชายที่ถือว่าตนมีอำนาจเหนือกว่าหญิง อีกทั้งในสังคมไทยมักจะอบรมให้ลูกสาวปรนนิบัติและเชื่อฟังสามี ภรรยาที่ดีจะต้องมีหน้าที่อดทนและยินยอมให้สามีเป็นผู้มีอำนาจตัดสินใจในเรื่องต่างๆ สนับสนุนความก้าวหน้าของสามี ไม่มีสิทธิปฏิเสธเมื่อสามีมีความต้องการทางเพศ วัฒนธรรมและความประพฤตินี้ของผู้หญิงไทยที่เน้นทางกริยามารยาท คุณสมบัตินี้ของแม่ศรีเรือน ส่วนผู้ชายเป็นผู้หาเลี้ยงครอบครัว ซึ่งประเพณีอดีตได้อนุญาตให้ชายมีภรรยาได้ไม่จำกัดจำนวน ในขณะที่หญิงจะต้อง "รักษาวลสงวนตัว" จะ "คบขู้สุชายไม่ได้" เมื่อค่านิยมและทัศนคติในสังคมไทยภายใต้ระบบชายเป็นใหญ่ยังมีค่านิยมเชิงซ้อนในเรื่องเพศ จึงทำให้ค่านิยมดังกล่าวเป็นปัญหาที่สำคัญประการหนึ่งเมื่อเกิดการกดขี่ทางเพศหรือคุกคามทางเพศ ผู้หญิงมักถูกตั้งคำถามก่อนว่าเพราะเหตุใดเธอจึงถูกคุกคามทางเพศ มากกว่าการตั้งคำถามกับผู้ชายซึ่งเป็นฝ่ายกระทำ

ดังนั้นโดยหน้าที่และบทบาทที่แตกต่างกันระหว่างเพศ ทำให้การคุกคามทางเพศได้สะท้อนการกระจายอำนาจและ สถานภาพที่แตกต่างกันระหว่างเพศของสังคมที่ชายเป็นใหญ่กว่า และเป็นการใช้เพศวิถีของชาย (male sexuality) ในการแสดงออกและเสริมอำนาจของชายเพื่อควบคุมหญิงไว้ ดังนั้นการคุกคามทางเพศจึงเป็นความรุนแรงรูปแบบหนึ่งและเป็นการเลือกปฏิบัติระหว่างเพศ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของระบบสังคมที่ชายเป็นใหญ่ หรือที่เรียกว่าอำนาจของบิดาธิปไตย (patriarchy) ซึ่งอบรมบ่มเพาะให้ผู้ชายมีอำนาจเหนือกว่าผู้หญิง และเห็นผู้หญิงเป็นวัตถุทางเพศ (sexual objects) โครงสร้างทางอำนาจระหว่างชายหญิงที่สตรีนิยมสายถอนรากถอนโคนกล่าวถึงมีผลต่อความเชื่อ ทำให้คนในสังคมมองข้ามแง่มุมสำคัญของความรุนแรงเชิงโครงสร้างทางสังคมและวัฒนธรรม ซึ่งได้แก่การกดขี่ การเอารัดเอาเปรียบต่าง ๆ การใช้ความรุนแรงทางตรงและความรุนแรงทางอ้อมให้กลายเป็นเรื่องธรรมดา หรือยอมรับได้ในสังคม อิทธิพลของปัจจัยทางวัฒนธรรมทำให้คนในสังคมมองไม่เห็นว่ปรากฏการณ์การคุกคามทางเพศ ที่ยังดำรงอยู่เป็นความ

<sup>19</sup>วันทนีย์ วาสิกะสิน และ สุนีย์ เหมะประสิทธิ์, สังคมไทยคาดหวังอย่างไรกับผู้หญิง, (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2545), น. 40-41.

รุนแรงและการคุกคามทางเพศต่อผู้หญิง ทำให้เกิดปัญหาที่มีความซับซ้อนขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่ความรุนแรงเชิงโครงสร้างในรูปของการควบคุมพฤติกรรมของผู้หญิง<sup>20</sup>

### แนวคิดเรื่องวาทกรรมของฟูโก

“วาทกรรม” (discourse) มิได้หมายถึงภาษา คำพูดหรือถ้อยแถลงเท่านั้น มิเชล ฟูโก (Michel Foucault) มองว่าวาทกรรมนั้นเป็นระบบและกระบวนการในการสร้าง/ผลิต (constitute) เอกลักษณ์ (identity) และความหมาย (significance) ให้กับสรรพสิ่งต่าง ๆ ในสังคม ไม่ว่าจะ เป็นความรู้ ความจริง อำนาจ หรือตัวตนของเราเอง และยังมีหน้าที่ในการตรึงสิ่งที่สร้างขึ้นให้ ดำรงอยู่และเป็นสิ่งที่ยอมรับของสังคม เรื่องราวเหล่านี้คือ ความรู้ (knowledge) ของมนุษย์ ฟูโก เชื่อว่าพฤติกรรมทางสังคมของมนุษย์ในทุกรูปแบบมีความหมาย และมีความเกี่ยวข้องกับวาทกรรม ทั้งสิ้น วาทกรรมจึงมีบทบาทในการกำหนดโลกทัศน์ ควบคุมโลกทัศน์ สร้างมาตรฐานความ ถูกผิด สร้างอุดมการณ์ สร้างภาพเชิงอุดมคติ และชี้นำพฤติกรรมต่าง ๆ ของสมาชิกในสังคม ฟูโกยังอธิบายต่อไปว่า เนื่องจากวาทกรรมเป็นเครื่องมือที่มนุษย์สร้างขึ้นมา และถูกใช้ร่วมกับ อำนาจ (power) เสมอ เพื่อผลิต ถ่ายทอด และตอกย้ำความรู้เกี่ยวกับสังคม<sup>21</sup>

นอกจากคำอธิบายเกี่ยวกับวาทกรรมที่เป็นตัวสร้างความรู้และอำนาจแล้ว ฟูโกยังได้ อธิบายการเกิดขึ้นของตัวตน โดยอธิบายว่า วาทกรรมได้ทำหน้าที่สองอย่างในเวลาเดียวกัน คือ ทำลายตัวตนของปัจเจกบุคคลและสร้างตัวตนให้กับปัจเจกบุคคล กล่าวคือ ขณะทีสร้างหรือ กำหนดสถานภาพให้แก่ปัจเจกบุคคลได้ทำลายตัวตนของปัจเจกบุคคลด้วย และฟูโกอธิบายว่า “นี่เป็นการแสดงให้เห็นถึงการที่วาทกรรมสร้างตัวตน หรือให้ agency กับปัจเจกบุคคลในฐานะที่ เป็นผู้กระทำ (subject) ไม่ใช่ผู้ถูกกระทำ นอกจากนี้ ฟูโกยอมรับว่าชุดวาทกรรมที่ทำกับโลกทัศน์ ของปัจเจกบุคคลนั้นมีมากกว่าหนึ่งชุด และวาทกรรมแต่ละชุดมีอิทธิพลต่อคนในระดับมากน้อย แตกต่างกันไปด้วยขึ้นอยู่กับช่วงเวลา สถานที่ หรือบริบทชีวิตของปัจเจกบุคคลหนึ่ง ๆ (subject positions) ซึ่งมีพลวัต”

<sup>20</sup> ซลิดาภรณ์ ส่งสัมพันธ์, “ข่มขืน,” น. 175-180.

<sup>21</sup> สุชาติ ทวีสิทธิ์, จากวาทกรรมชนชั้นกลางถึงชีวิตจริงของ “สาวโรงงาน”: การสร้างตัวตนของผู้หญิงไทยในสังคมไทย, เอกสารโรเนียว ไม่ปรากฏปีที่พิมพ์: 9-13.

### แนวคิดการสนับสนุนทางสังคม (Social support)

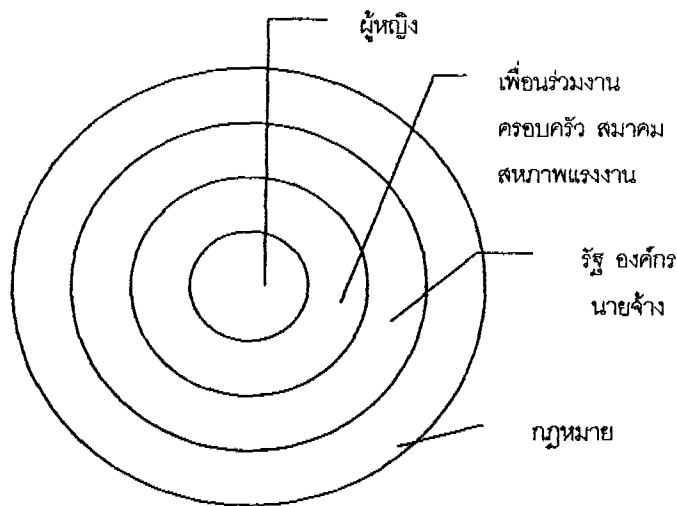
การสนับสนุนทางสังคม สามารถทำให้บุคคลรับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่ง ได้รับการยอมรับและเป็นที่รัก เป็นคนที่มีคุณค่า และการสนับสนุนทางสังคมยังให้ข้อมูลซึ่งสามารถที่จะทำให้บุคคลสามารถแก้ไขปัญหาและปรับตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลง<sup>22</sup> การสนับสนุนทางสังคมเกิดขึ้นจากการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ซึ่งจะทำให้บุคคลนั้นได้รับรู้ หรือประเมินว่าตนเองจะได้รับความช่วยเหลือและได้รับการตอบสนองอย่างไร การสนับสนุนทางสังคมจึงมีผลสำคัญต่อความเป็นอยู่ การตัดสินใจและการปรับตัวของบุคคลที่เผชิญภาวะวิกฤติ ดังนั้นการสนับสนุนทางสังคมจึงเป็นเงื่อนไขสำคัญที่มีผลต่อการตัดสินใจของผู้หญิงที่ตกอยู่ในปัญหาการถูกระงับการคุกคามทางเพศ Bowker<sup>23</sup> ได้แบ่งประเภทของการสนับสนุนทางสังคมเป็น 2 ประเภทคือ แหล่งสนับสนุนที่ไม่เป็นทางการเช่น ครอบครัว เพื่อน เพื่อนบ้าน และแหล่งสนับสนุนที่เป็นทางการคือ สถานีตำรวจ สภภาพแรงงาน สมาคม ศูนย์ฮอตไลน์สายด่วน นักกฎหมาย นอกจากนี้รายการวิทยุและโทรทัศน์ก็ยังเป็นแหล่งสนับสนุนที่ดี ที่สามารถทำให้ผู้หญิงกล้าที่จะเปิดเผยข้อมูลของตนเอง ทำให้ผู้หญิงรับรู้ว่ายังมีการสนับสนุนจากทางสังคม หากสื่อมีส่วนช่วยผลักดันและให้ความสนใจในประเด็นการคุกคามทางเพศ ก็สามารถทำให้เกิดการรวมตัวกันที่นำไปสู่แนวทางการแก้ปัญหาในระดับสังคมได้เช่น เมื่อวันที่ 8 ธันวาคม พ.ศ. 2542 ในรายการ "บ่ายนี้มีคำตอบ" ของสถานีโทรทัศน์ช่อง 11 ได้นำประเด็นเรื่อง "การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน" มาพูดคุยพร้อมทั้งเชิญวิทยากรซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่จากศูนย์ฮอตไลน์ สมาชิกผู้แทนราษฎร มาเป็นวิทยากรในประเด็นนี้ โดยอธิบายถึงปัญหาการคุกคามทางเพศและสามารถเป็นตัวกลางในการเชื่อมปัญหาที่เกิดขึ้นได้ดี ซึ่งก็ได้รับความสนใจจากประชาชนเป็นจำนวนมาก งานวิจัยของไบ็กเคอร์ ลี พบว่า การที่ผู้หญิงตกอยู่ในภาวะการถูกระงับการคุกคามอยู่ช่วงระยะเวลาหนึ่งนั้นก็ได้หมายความว่าผู้หญิงจะยอม

<sup>22</sup>Cobb 1976 อ้างถึงใน โชติมา กาญจนกุล และ คันสนีย์ เรือนสอน, หรือสร้างองค์ ความคิดของผู้หญิงกับสุขภาพ, น. 45 .

<sup>23</sup>Bowker H. Lee, "A Battered Women's Problems are Social Not Psychology," in Richard J. Gelles and Donileen R. Loseke (editors) Current Controversies on Family Violence, (London: Sage Publication, 1993), p. 155.

ทนอยู่กับความรุนแรง โดยไม่จัดการกับปัญหา เพื่อความชัดเจนในการอธิบายถึงแรงสนับสนุนจากสังคม ผู้ศึกษาได้ทำรูปแบบของแนวคิดแรงสนับสนุนทางสังคมดังนี้

แผนภาพที่ 1.  
แรงสนับสนุนจากสังคม



ที่มา: เป็นการปรับปรุงมาจากข้อค้นพบในงานวิจัยของวณิ บางประกา ธิติประเสริฐ ในระหว่างที่ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาวิทยานิพนธ์เล่มนี้

ทั้งนี้ผู้ศึกษาเห็นว่าลักษณะโครงสร้างทางสังคมและวัฒนธรรม ไม่ว่าจะเป็นแนวคิดสตรีนิยมสายถอนรากถอนโคนที่เสนอว่าการกดขี่ผู้หญิงเกิดขึ้นเพราะความเป็นเพศหญิง และยังเสนอว่าการกดขี่และคุกคามทางเพศต่อผู้หญิง คือรูปแบบที่เป็นพื้นฐานของการกดขี่แรกในสังคมระบบของชายเป็นใหญ่ รวมไปถึงค่านิยมและวัฒนธรรมของสังคมไทย และคำอธิบายของ มิเชล ฟูโก ในปรากฏการณ์ของวาทกรรมต่อความสัมพันธ์กับความรู้ และอำนาจในการสร้างตัวตนในบริบทของวาทกรรมที่หลากหลายนี้สามารถอธิบายความเป็นอยู่ สถานภาพของปัจเจกบุคคล โดยเฉพาะผู้หญิงได้ เพราะระบบชายเป็นใหญ่เป็นส่วนหนึ่งของวาทกรรมที่มาจากการ์ที่ผู้ชายเข้ามาครอบงำผู้หญิง แต่ผู้หญิงสามารถผลิตชุดความรู้ หรือวาทกรรมได้หลายชุด ซึ่งอาจขัดแย้ง หรือส่งเสริมกันในกระบวนการต่อรองและการตัดสินใจ



นอกจากนี้ผู้ศึกษาต้องการเสนอแนวคิดการสนับสนุนทางสังคม เพราะเป็นเงื่อนไขที่สำคัญที่มีผลต่อการตัดสินใจของผู้หญิงที่ตกอยู่ในปัญหาการถูกคุกคามทางเพศ การสนับสนุนทางสังคมเกิดขึ้นจากการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ซึ่งจะทำให้ผู้หญิงที่ถูกคุกคามทางเพศได้รับรู้หรือประเมินว่าตนเองจะได้รับความช่วยเหลือ และจะได้รับการตอบสนองอย่างไร การสนับสนุนทางสังคมมีผลต่อความเป็นอยู่ การตัดสินใจและการปรับตัวของบุคคลที่เผชิญภาวะวิกฤต ดังนั้นการสนับสนุนทางสังคมจึงเป็นช่องทางหนึ่งที่จะช่วยให้ผู้หญิงสามารถจัดการ และยุติปัญหาการถูกคุกคามทางเพศได้ โดยเงื่อนไขที่สำคัญที่มีผลต่อการตัดสินใจคือตัวผู้หญิงเอง การสนับสนุนทางสังคมสามารถช่วยบรรเทาและแก้ไขสถานการณ์ไม่ให้คับขันจนเกินไป หากมีการสนับสนุนทางสังคมมากขึ้น เช่น ภายในครอบครัว เพื่อนร่วมงาน องค์กร บริษัท และรัฐ ความหวังที่จะเกิดความเท่าเทียมของผู้หญิงชายก็มากขึ้น

#### ผลการศึกษาที่เกี่ยวข้อง

แม้ว่าการคุกคามทางเพศจะเกิดขึ้นในสังคมไทยมานาน แต่งานศึกษาก็ยังมีไม่มากนัก โดยเริ่มจากการศึกษางานของวิมานา ธรรมปรีชา<sup>24</sup> ที่ทำการสำรวจเบื้องต้นจากผู้หญิงจำนวน 6 กลุ่มในประเทศไทยคือ กลุ่มนักเรียนชั้นมัธยมปลาย อนุปริญา นิสิตนักศึกษา กลุ่มข้าราชการ ลูกจ้างรัฐบาล กลุ่มลูกจ้าง พนักงานรัฐวิสาหกิจ กลุ่มลูกจ้างพนักงานบริษัทเอกชน กลุ่มลูกจ้างตามบ้าน และสถานประกอบการบางประเภท และกลุ่มสุดท้ายคือ ครู อาจารย์ ซึ่งก็ได้พบว่าร้อยละ 47.2 มีประสบการณ์เกี่ยวกับการคุกคามทางเพศ และมีความคิดเห็นถึงร้อยละ 40 ที่บอกว่าการคุกคามทางเพศมาจากการที่ผู้ชายชอบแสวงหาความสนุกทางเพศจากผู้หญิง แม้จะมีผู้หญิงถึงร้อยละ 53.1 ที่รับรู้เกี่ยวกับความเสียหายและรับรู้เกี่ยวกับความเห็นจากการคุกคามทางเพศ ตัวแปรที่น่าจะเป็นการดึงดูดใจคือ ลักษณะทางกายภาพที่สวยงามก็จะมีโอกาสเสี่ยงมาก โดยเพศหญิงมีประสบการณ์การถูกคุกคามทางเพศมากกว่าเพศชาย และยังระบุด้วยว่ากลุ่มนักเรียน/นิสิต/นักศึกษา มีโอกาสเสี่ยงต่อการคุกคามมากที่สุด แต่ลูกจ้าง/พนักงานรัฐวิสาหกิจจะเสี่ยงต่อการคุกคามทางเพศน้อยที่สุด เพราะปัจจัยภายในองค์กรของรัฐวิสาหกิจมีส่วนสำคัญที่เอื้ออำนวยให้เกิดพฤติกรรมการคุกคามทางเพศขึ้นในองค์กรภาครัฐวิสาหกิจ แต่นั่นก็มิได้หมายความว่าทำให้ตัวแปรเพศ และอาชีพจะสัมพันธ์กับสภาพการเปลี่ยนแปลงขององค์กรภาครัฐวิสาหกิจที่นับวันยังมีความเติบโตมากยิ่งขึ้น เพราะสิ่งที่น่าสนใจกว่านั้นคือ ข้อค้นพบว่าตัวแปร

<sup>24</sup>วิมานา ธรรมปรีชา, การคุกคามทางเพศ, 2533.

ลักษณะความตึงเครียดทางเพศคือ ความสวຍ เรือนร่าง และสัดส่วนต่างหากที่มีความสัมพันธ์กับประสบการณ์การคุกคามทางเพศคือ ยิ่งหน้าตาและเรือนร่างดีมากเท่าใดก็ยิ่งมีโอกาสถูกคุกคามทางเพศได้มากขึ้น ดังนั้นอาชีพพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินจึงเป็นอาชีพหนึ่งที่มีวาทกรรมด้านความสวຍความงามที่ผูกขาดกับอาชีพนี้ ภายในองค์การภาครัฐวิสาหกิจจะมีวิธีการใดที่จะแก้ไขหากเกิดการคุกคามทางเพศจากการทำงานขึ้น

อย่างไรก็ตามในงานศึกษาของธีรพงษ์ บัวหล้า<sup>25</sup> ได้อธิบายเพิ่มว่าการคุกคามทางเพศในองค์การภาครัฐมีลักษณะเป็นความรุนแรงจากน้อยไปสู่มาก โดยเริ่มจากทางวาจา อาทิ ปกิริยาพัฒนาไปสู่ทางกายในที่สุด ซึ่งในงานของพนิตศิริ นามสีฐาน<sup>26</sup> ได้เสริมด้วยว่าการคุกคามทางเพศเป็นการแสวงหาผลประโยชน์ในทางเพศ โดยผู้กระทำอาศัยโอกาสในการดำรงตำแหน่งหน้าที่ทำให้มีอำนาจที่เหนือ หรือมีอิทธิพลครอบงำผู้ถูกกระทำ ธีรพงษ์เสนอว่าสิ่งที่สำคัญคือ โครงสร้างอำนาจในองค์การ กฎระเบียบข้อบังคับบางประการ พื้นที่ทำงานและอัตราส่วนของพนักงานหญิงชาย เป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดการคุกคามทางเพศขึ้นในองค์การภาครัฐ อีกทั้งการที่ผู้ถูกคุกคามยอมอดทนกับสภาพการคุกคามทางเพศ ไม่ว่าจะเป็นการเลี้ยงด้วยการไม่สนใจ เดินหนี หลีกเลี้ยง การเผชิญหน้า หรือทำตลกกลบเกลื่อน กลับยิ่งทำให้ปัญหานั้นยิ่งรุนแรงมากขึ้น ซึ่งการกระทำเหล่านี้ผู้ถูกกระทำไม่ยินยอมพร้อมใจ ต้องอดทนกับปัญหา แต่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้เนื่องจากกลัวได้รับผลกระทบและกลัวที่จะถูกแก้แค้นในภายหลัง ข้อเสนอของธีรพงษ์จะวิเคราะห์จากโครงสร้างอำนาจหน้าที่ ได้สังเกตเห็นถึงความจำเป็นที่ภาครัฐจะต้องมีนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับมาตรการจัดการกับปัญหาการคุกคามทางเพศ การเพิ่มเติมหรือแก้ไขกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของหน่วยงานให้ครอบคลุมในประเด็นการคุกคามทางเพศที่เกิดขึ้นในองค์การ และกระจายข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับเรื่องการคุกคามทางเพศให้พนักงานทุกระดับได้รับ การมีหน่วยงานที่สอดคล้องสภาพการทำงาน และช่วยรับเรื่องร้องเรียนการคุกคามทางเพศในองค์กร โดยมีหลากหลายวิธีที่ผู้ประสบปัญหาสามารถร้องเรียนได้ งานศึกษาทางด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องในเรื่องการคุกคามทางเพศที่สำคัญได้แก่ งานของทิพากรณ์ อำนวยสวัสดิ์<sup>27</sup> ที่เห็นว่าสมควรแก้ไขพระราชบัญญัติ

<sup>25</sup> ธีรพงษ์ บัวหล้า, “รูปแบบทางพฤติกรรมกรรมการคุกคามทางเพศในองค์การภาครัฐ,” (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์), 2544.

<sup>26</sup> พนิตศิริ นามสีฐาน, ความผิดเกี่ยวกับเพศ: ศึกษากรณีการล่วงเกินทางเพศ, 2543.

<sup>27</sup> ทิพากรณ์ อำนวยสวัสดิ์, การล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้างโดยนายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงานและผู้ตรวจงาน, 2543.

คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตราที่ 16 ให้คุ้มครองเพศชาย และบัญญัติคำจำกัดความ หรือ กำหนดความหมายของการล่วงเกินทางเพศให้ชัดเจน และในกฎหมายวิธีสบัญญัติ ควรแก้ไข ปรับปรุงพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 ให้ศาลแรงงาน มีอำนาจพิจารณาทั้งคดีแพ่งและคดีอาญา กรณีการล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้าง ซึ่งจะช่วยให้ ลูกจ้างที่ถูกคุกคามทางเพศมีฐานะทางสังคมที่เสียเปรียบอยู่แล้วนั้นได้รับการคุ้มครอง สามารถ ดำเนินการได้ประหยัดกว่าวิธีการทางแพ่งและอาญา

เนื่องจากในปัจจุบันปรากฏการณ์ทางสังคมต่อการคุกคามทางเพศ ได้มีเพิ่มมากขึ้น แม้ว่าจะมีมาตราที่ 16 ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งคุ้มครองเฉพาะผู้ที่มี ฐานะเป็นลูกจ้างที่เป็นผู้หญิงและเด็ก เน้นผู้กระทำที่มีฐานะเป็นนายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุม งานหรือผู้ตรวจงานเท่านั้น แต่ไม่ได้ครอบคลุมถึงหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ จึงมีปัญหาว่บทบัญญัติ เกี่ยวกับการล่วงเกินทางเพศนั้นยังไม่เพียงพอ อีกทั้งยังไม่สอดคล้องกับพฤติกรรมการล่วงเกินทาง เพศในสังคมปัจจุบัน เพราะไม่มีการนิยามหรือกำหนดมาตรการบังคับอย่างชัดเจน บ่อยครั้งที่ คนงานหญิงอยู่ในสภาพที่ถูกเอาเปรียบและนายจ้างชู้โดยตรงและโดยอ้อม ทำให้ผู้หญิงเกิดความ ไม่มั่นคงในการทำงาน เกิดปัญหาด้านสุขภาพและความปลอดภัย ปัญหาเหล่านี้ยังทำให้เกิดความ ยากลำบากในการรณรงค์ต่อสู้ในประเด็นเรื่องหญิงชายและการคุกคามทางเพศ โดยรายงานการ วิจัยจัดทำโดยวณี บางประกาย อิติประเสริฐ<sup>28</sup> ได้เสนอค่านิยมของการคุกคามทางเพศที่ได้จากการ สัมภาษณ์บุคคลต่าง ๆ ตั้งแต่เจ้าหน้าที่กองคุ้มครองแรงงานหญิงและเด็ก กระทรวงแรงงานและ สวัสดิการสังคม ผู้เชี่ยวชาญด้านกฎหมาย ผู้นำแรงงานสตรี ทนายความสตรี ได้วิพากษ์วิจารณ์ ต่อปัญหาที่ไม่มีนิยามความหมายในกฎหมาย และปัญหาในการบังคับใช้กฎหมายฉบับนี้ ค่านิ ยามที่ได้เสนอว่าควรครอบคลุมพฤติกรรมทั้ง การคุกคามทางวาจา การใช้สายตา การแสดงออก ด้วยท่าที การกระทำที่ส่อนัยทางเพศ ความรุนแรงทางเพศเช่น การข่มขืนและการละเมิดทางเพศ รวมถึงการบังคับให้มีความสัมพันธ์ทางเพศ โดยอ้างถึงแนวคิดของ ชลิตาภรณ์ ส่งสัมพันธ์ ที่ได้ เน้นว่า ต้องคำนึงถึงความรู้สึกของผู้หญิงเป็นหลัก ส่วนกองคุ้มครองแรงงานหญิงและเด็กใช้คำ นิยามว่า "การล่วงเกินทางเพศ" จากบัญญัติของพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 หมายถึงพฤติกรรมทางเพศที่ไม่เหมาะสม ไม่เป็นที่พึงปรารถนาของผู้ถูกล่วงเกินและไม่เหมาะสม

<sup>28</sup>วณี บางประกาย อิติประเสริฐ, การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน, 2547.

ตามจารีตประเพณี หรือธรรมเนียมปฏิบัติที่มีอยู่แล้ว ส่วนสถานที่ทำงานควรครอบคลุมถึงสถานที่ทำงานทุกประเภท ทั้งในทุ่งนา โรงงาน สำนักงาน บ้าน โรงเรียนและสถาบันการศึกษา

สำหรับการรวบรวมกรณีศึกษาจากสถิติของหน่วยงานต่าง ๆ ในงานวิจัยชิ้นนี้มีถึง 21 กรณีเป็นเอกชน 15 กรณี และภาครัฐ 6 กรณี ซึ่งล้วนแต่สะท้อนการคุกคามทางเพศที่ได้มีหลายรูปแบบตั้งแต่ การกตขาน กอด โอบ จับมือ ลูบขา ฎไถอวัยวะเพศ จนไปถึงขั้นข่มขืน ได้ค้นพบถึงปัญหาจากกระบวนการสอบสวนที่ดำเนินการซ้ำซ้อน คนงานต้องเสียกับความมั่นคง ในปัญหาเกี่ยวกับสถานภาพและอิทธิพลของผู้ล้งเกิน ปัญหาของเจ้าพนักงานสอบสวนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ปัญหาของหลักฐานและพยาน นอกจากนี้มีการเสนอกรณีศึกษาสองกรณี ที่เน้นบทบาทขององค์กรพัฒนาเอกชนเช่น กรณีของโรงงานพาร์การ์เมนต์ ปี 2531 ที่คนงานหญิงรวมตัวประท้วงพฤติกรรมให้ผู้กระทำรู้สึกอับอาย และเรียกร้องให้ปลดผู้จัดการออก กรณีที่สอง การคุกคามทางเพศโดยทุดคูเวต ปี 2542 โดยทุดคูเวตถูกกล่าวหาจากสาวใช้ว่าคุกคามโดยเอาอวัยวะเพศมาฎไถที่กั้นจนสำเร็จความใคร่ หลังจากเกิดเหตุเธอรู้สึกตกใจ เสียใจ อาย สับสนและไม่กล้าเล่าให้ใครฟัง เธอปรึกษาสามีและแจ้งความ เกิดการเคลื่อนไหวขององค์กรสตรี และต่อมามีผู้ที่เคยถูกคุกคามเข้ามาเป็นพยานอีก 2 คน แม้จะเป็นคดีที่เข้าถึงสื่อมวลชนและมีการเคลื่อนไหวค่อนข้างมาก แต่เนื่องจากข้ออ้างเอกสิทธิ์ทางการทูตและเกี่ยวพันถึงความสัมพันธ์ระดับประเทศ จึงไม่มีปฏิกิริยาตอบสนองจากรัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ผู้เสียหายต้องหลบซ่อนตัวจากสาธารณชน ต่อมาก็ต้องถอนแจ้งความ

ผลการศึกษาของกรณี บางประเภท ธิติประเสริฐ ได้พบช่องว่างที่มีปัจจัยจากธรรมชาติของการคุกคามทางเพศ ยังเป็นปัญหาที่ซับซ้อนในสังคมไทย ทศนคติของเจ้าพนักงานสอบสวน และเจ้าหน้าที่ฝ่ายอื่นยังมองว่าเป็นคดีเล็กน้อย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานปี พ.ศ. 2541 ยังมีข้อจำกัดในกระบวนการ และการปฏิบัติของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนั้นยังขาดนิยามความหมาย และคุ้มครองเฉพาะคนงานในสถานประกอบการเอกชน เพราะการสอบสวนใช้เวลานาน ปัญหาของการบังคับใช้กฎหมาย และปัญหาของพยานหลักฐาน ผู้วิจัยมีข้อเสนอเกี่ยวกับการปรับปรุงแก้ไขและเพิ่มเติมกฎหมายคุ้มครองผู้ถูกคุกคามทางเพศ มีกรอบการนิยามให้ชัดเจน ครอบคลุมผู้ถูกคุกคามประเภทอื่น ๆ เช่น ช่างราชการ พนักงานในรัฐวิสาหกิจ เพื่อนร่วมงานเพศเดียวกันและผู้มาใช้บริการ การแก้ไขประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 285 เพื่อกำหนดให้มีบทลงโทษกรณีการคุกคามทางเพศที่นายจ้าง หัวหน้างานกระทำต่อลูกจ้าง ให้เป็นความผิดเฉพาะ ออกกฎหมายคุ้มครองพยานและผู้เสียหาย จัดอบรม ให้การศึกษาแก่สาธารณชน จัดการสัมมนาให้ความรู้ และส่งเสริมบทบาทของสหภาพแรงงาน นายจ้างและเจ้าหน้าที่องค์กร

กรอบแนวความคิดในการศึกษา

