

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในส่วนของบทที่ 5 นี้ เป็นส่วนของการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากผลการศึกษาตามรายละเอียดในบทที่ 4 ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาวิเคราะห์โดยผ่านกรอบแนวคิด โครงสร้างทางสังคมและวัฒนธรรม แนวคิดสตรีนิยมสายถอนรากถอนโคน แนวคิดปีตาธิปไตย รวมไปถึงอำนาจของวาทกรรม ซึ่งในส่วนของวาทกรรมต่อความสัมพันธ์กับความรู้ นั้น เป็นการสร้างตัวตน (Agency) ในบริบทของวาทกรรมที่หลากหลาย และสามารถอธิบายเชื่อมความสัมพันธ์ของระบบความรู้ที่สร้างอำนาจให้แก่ผู้หญิง พร้อมทั้งยังทำให้มองเห็นมิติความสัมพันธ์ของบุคคลต่าง ๆ ทำให้เราสามารถเข้าใจผู้หญิงแบบ “คนใน” ในการเลือกทางออกของผู้หญิง ตลอดจนแนวคิดการสนับสนุนทางสังคม ซึ่งทำให้มองเห็นมิติในการเลือกทางออกของผู้หญิงได้ชัดเจนขึ้น ในการเก็บข้อมูลกรณีศึกษาบุคลากรการแพทย์ในโรงพยาบาลที่สังกัดกระทรวงกลาโหมนั้น ผู้ศึกษาได้ทำการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง ผ่าน การเล่าเรื่องและการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก พบว่า ผู้เสียหายบางท่านได้ดำเนินการร้องเรียน ตามขั้นตอนของกองทัพ และผู้เสียหายบางท่านเลือกที่จะดำเนินการด้วยตนเองซึ่งมีวิธีการในการตอบโต้ที่แตกต่างกันออกไป ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้ จะวิเคราะห์ให้เห็นถึงประสบการณ์การถูกคุกคามทางเพศจากการทำงานโดยจำแนกข้อมูลดังนี้

การให้ความหมายในการคุกคามทางเพศของกลุ่มบุคลากรการแพทย์หญิง

ทัศนคติและการให้ความหมายต่อการถูกคุกคามทางเพศของบุคคลสามารถสะท้อนให้เห็นใจได้ว่าการที่บุคคลหนึ่งจะเลือกทางออกในการแก้ปัญหา นั้นเธอมีชุดความรู้หรือความคิดอย่างไร ผู้หญิงกลุ่มผู้ให้ข้อมูลมีความเข้าใจและให้ความหมายคำว่า “การคุกคามทางเพศ” แตกต่างกันจากการสัมภาษณ์พูดคุย ผู้หญิงส่วนใหญ่ได้ให้ความหมายตามทัศนคติและจากประสบการณ์ที่ถูกคุกคามทางเพศของตัวเอง นอกจากนี้การให้ความหมายยังขึ้นอยู่กับภูมิหลังของผู้หญิงหรือระดับปัจเจกบุคคล (Individual) กรณีที่มีการตีความลักษณะคำพูดโดยใช้ประสบการณ์และความรู้สึก ดังเช่น กรณีคุณเก้ ซึ่งผู้คุกคามใช้คำพูดสยมนะเนี้ยแต่กลับส่งผลกระทบต่อความรู้สึกของเธออย่างมาก

ตารางที่ 6

แสดงผลการให้ความหมาย “การคุกคามทางเพศ” จากมุมมองของผู้หญิงกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

นามสมมติ	การให้ความหมาย “การคุกคามทางเพศ”
คุณเอ๋	“ลวนลามด้วยคำพูด สายตา ร่างกาย เพื่อแลกเปลี่ยนกับเงิน...เมื่อไม่ได้ตั้งใจก็กลับแกล้ง”
คุณอ้อย	“การที่ผู้ชายฉวยโอกาส ตักตวงความต้องการจากผู้หญิง...โดยที่ผู้หญิงเองไม่ชอบและไม่ต้องการ ”
คุณวรรณ	“น่าจะเป็นการจับเนื้อต้องตัว โดยที่เราไม่ชอบ และกระทำซ้ำๆจนเราอึดอัดและรำคาญ”
คุณจิก	“ เป็นการลวนลามด้วยวาจา ร่างกาย สายตา ที่เราไม่ชอบ...ก็แล้วแต่ว่ามาแบบไหนถ้าประมาณนี้พอได้ทนไหวก็ทน...แต่ส่วนใหญ่หนูไม่ชอบก็จะไม่ทน”
คุณโบว์	“คิดว่าเข้าใจนะ การดู เบียด จับ สายตา สรรพัตที่จะทำ...ถ้ามันไม่มากเกินไป ก็พอเข้าใจว่าเป็นธรรมชาติของผู้ชาย...อย่างพูดตกลงมาอะไรเนี่ย...บางทีก็ใช้ทนเอา เลี่ยงได้ก็เลี่ยง “
คุณเฟื่อง	“ก็น่าจะเป็นการถูกเนื้อต้องตัว คำพูดที่ทำให้อึดอัดไม่สบายใจ...แต่ที่ว่าถ้ามันน้อยๆก็เฉยเสียดีกว่า...บางทีแลกไปก็ไม่คุ้มเสีย”
คุณตึก	“หนูว่าน่าจะเป็นการคุกคามทางร่างกาย ไซ้มีย์พี ตอนแรกหนูก็เข้าใจว่าต้องรุนแรงหรือเสียตัวด้วยซ้ำไป พอพี่อธิบายเลยเข้าใจ” (ความเข้าใจ, ชอบเซต) “เป็นการกระทำที่เอาเปรียบผู้หญิง..เอาแต่ได้ ทำให้ผู้หญิงเครียด อึดอัด กัดฟัน”(การให้ความหมาย)
คุณน้อง	“เป็นการกระทำที่เลวร้าย...เอาเปรียบผู้หญิง...ทำให้อับอาย...และไม่อยากให้ใครรู้ว่าถูกคุกคาม...แต่ไม่แน่ใจว่าชอบเซตต้องแค่ไหนยังไงถึงจะเรียกว่าถูกคุกคาม”
คุณอ้วน	“การลวนลามคุกคามด้วยคำพูด กิริยาท่าทาง ร่างกาย...ทำให้เสียความรู้สึกและเสียเกียรติ”
คุณเก้	“ก็เข้าใจว่าต้องเป็นการคุกคามที่รุนแรง เช่น ช่มชืนหรือจับต้องอะไรแบบนี้” (ความเข้าใจ, ชอบเซต) “เป็นการกระทำในเรื่องเพศ ที่สร้างควมอึดอัด อับอาย ทำให้เสื่อมเสียเกียรติ” (การให้ความหมาย)
คุณน้ำ	“พี่ไม่แน่ใจว่า เข้าใจถูกมีย์ การลวนลามทางร่างกาย คำพูดอะไรแบบนี้มี แต่ไม่รู้ว่าจะต้องแรงขนาดไหนถึงจะเรียกว่า คุกคามทางเพศ” (ความเข้าใจ, ชอบเซต) “เป็นการกระทำที่บางครั้งทำตามประสาผู้ชาย แต่ทำให้ผู้หญิงต้องอับอาย เป็นการกระทำที่เอาเปรียบเพศที่อ่อนแอกว่า” (การให้ความหมาย)

ข้อมูลจากตารางพบว่ากลุ่มผู้หญิงส่วนใหญ่ได้ให้ความหมายหรือคำนิยามถึงการคุกคามทางเพศ จากประสบการณ์การถูกคุกคามทางเพศของตัวเอง ซึ่งทำให้เราเข้าใจมุมมองของผู้หญิงต่อประเด็นปัญหาดังกล่าวได้ชัดเจนขึ้น

กรณีของคุณเอ๋เธอได้ให้ความหมายไว้ว่า “ลวนลามด้วยคำพูด สายตา ร่างกาย เพื่อแลกเปลี่ยนกับเงินไข...เมื่อไม่ได้ตั้งใจก็กลั่นแกล้ง” แสดงให้เห็นถึงทัศนคติการมองปัญหาว่าเป็นการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชาและมีลักษณะเป็นการกลั่นแกล้ง

กรณีของคุณจิ๊ก คุณโบว์ และคุณเฟื่องในการให้ความหมายสะท้อนให้เห็นทัศนคติการมองปัญหาที่แม้จะรู้ว่าเป็นการคุกคามทางเพศ แต่ก็ไม่มีทางออกใดที่ดีกว่าการเพิกเฉยต้องอดทนในบางกรณี หรือหลีกเลี่ยงที่จะเผชิญหน้ากับผู้คุกคามแทน

กรณีของคุณน้อง คุณอ้วน และคุณเก้ มีการให้ความหมายที่คล้ายคลึงกันคือเป็นการกระทำที่เลวร้าย ก่อให้เกิดความเสื่อมเสียชื่อเสียง และเกียรติภูมิของตนทั้งยังสร้างความอึดอัด กัดดันทั้งร่างกายและจิตใจกรณีของคุณอ้อย และคุณน้ำ มีการให้ความหมายที่คล้ายคลึงกันคือเป็นการกระทำที่อยู่ภายใต้บริบทของอำนาจที่เพศชายกระทำต่อเพศหญิง โดยมองว่าเป็นการฉกฉวยโอกาส หรือเป็นลักษณะของผู้ชาย(ตามประสาผู้ชาย)

ในประเด็นเรื่องการให้ความหมายนั้น ผู้หญิงใช้ประสบการณ์ของตนเองในการนิยามความหมาย ส่วนใหญ่เห็นว่า เป็นการคุกคามลวนลาม ด้วยวาจา ท่าทาง ร่างกาย ทั้งยังเป็นการกระทำซ้ำๆ โดยที่ผู้หญิงไม่ прารารถนา เนื่องจากสร้างความอับอาย อึดอัด กัดดัน เสื่อมเสียชื่อเสียงเสียเกียรติภูมิ นอกจากนี้หลายกรณี ยังมองว่าเป็นการกระทำที่อยู่ภายใต้บริบทของอำนาจที่เพศชายกระทำต่อเพศหญิง

นอกจากนี้ผู้ศึกษามองว่าความเข้าใจต่อความหมายและขอบเขตของพฤติกรรมเป็นอีกประเด็นที่ควรนำมาพิจารณา เนื่องจากความแตกต่างของระดับความเข้าใจในขอบเขตของพฤติกรรมได้ส่งผลต่อการเลือกวิธีตอบโต้ผู้คุกคามหรือส่งผลต่อการตัดสินใจว่าจะเลือกหรือไม่เลือกที่จะดำเนินการร้องเรียน โดยมีพบว่า หากผู้หญิงเข้าใจขอบเขตการคุกคามทางเพศว่าเป็นการทำอาจารย์ ทำร้ายร่างกาย หรือข่มขืนเท่านั้นจะมองประสบการณ์การถูกคุกคามของตนเองเป็นเพียงเรื่องเล็กน้อย หยุ่มหยม ทำให้ไม่ดำเนินการร้องเรียนตามขั้นตอนกองทัพ ดังเช่น ในกรณีของคุณตึก คุณน้อง และคุณน้ำ หรือในกรณีของคุณเก้ เป็นกรณีตัวอย่างหนึ่งที่ค่อนข้างชัดเจน ในครั้งแรกที่ผู้ศึกษาได้เข้าไปขอสัมภาษณ์ เธอกลับปฏิเสธแกมขบขันว่าเธอไม่เคยถูกคุกคามทางเพศ ทั้งที่ในความเป็นจริงเธอถูกตามจีบซ้ำซากจากเพื่อนร่วมงาน

“หนูรำคาญจังเลยพี่...อึดอัด...ไม่รู้เมื่อไหร่เขาจะเลิกยุ่งกับหนู” ผู้ศึกษา จึงเริ่มคำถามที่ว่า เธอเข้าใจ การคุกคามทางเพศว่าอย่างไร “ก็เข้าใจว่าต้องเป็นการคุกคามที่รุนแรง เช่น ช่มชู้ หรือจับต้องอะไรแบบเนี่ยพี่”(คุณเก๋, อายุ 25 ปี)

กรณีของคุณเก๋สะท้อนให้เห็นมุมมองที่ว่า การที่ผู้หญิงเลือกที่จะไม่ฟ้องร้องนั้น ไม่ใช่เพียงเพราะผู้หญิงไม่คิดตั้งใจเอาความ แต่เนื่องจากผู้หญิงขาดชุดความรู้ ในประเด็นการคุกคามทางเพศ

ประเภทและลักษณะของพฤติกรรมการคุกคามทางเพศ

ปรากฏการณ์การถูกคุกคามทางเพศจากการทำงานของบุคลากรการแพทย์หญิง อันเกิดจากผู้รับบริการ(ผู้ป่วย) เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชานั้น มีรากเหง้ามาจากระบบคิดของโครงสร้างทางสังคม และวัฒนธรรมที่มีอุดมการณ์แบบชายเป็นใหญ่ วัฒนธรรมที่เอื้อประโยชน์แก่เพศชาย ทั้งยังทำให้ปัจเจกบุคคลในสังคมมองไม่เห็นว่าการคุกคามทางเพศเป็นการเอาเปรียบและเป็นความรุนแรงต่อผู้หญิง ซึ่งในบางกรณีผู้หญิงเองก็ไม่สามารถตระหนักรู้ว่าตนเองกำลังถูกคุกคามทางเพศ

จากกรณีศึกษา 11 กรณีพบว่าลักษณะของพฤติกรรมการคุกคามทางเพศจากการทำงานของบุคลากรการแพทย์หญิง เป็นเรื่องซับซ้อนหลายนัย การอธิบายประเภทและลักษณะการคุกคาม ผู้ศึกษาจึงวิเคราะห์จากประสบการณ์ในการเก็บข้อมูลภาคสนาม โดยคำนึงถึงความรู้สึกและความคิดของผู้หญิงเป็นกรอบหลักการวิเคราะห์ โดย “พฤติกรรมใดที่ทำให้ผู้หญิงรู้สึกอับอายเป็นการล่วงเกินความเป็นส่วนตัว และผู้หญิงเองไม่ยินยอมพร้อมใจให้ทำเช่นนั้น เรียกได้ว่าเป็นการคุกคามทางเพศทั้งสิ้น”¹ ผู้ศึกษาได้จำแนกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลออกเป็น 3 กลุ่ม คือ กรณีมีผู้คุกคาม 1 ราย กรณีมีผู้คุกคาม 2 ราย และกรณีมีผู้คุกคาม 3 ราย ลักษณะของพฤติกรรมและประเภทของการคุกคามทางเพศที่เกิดขึ้นกับบุคลากรการแพทย์หญิงมีรูปแบบต่าง ๆ ดังนี้

¹ความเห็นของ ดร.ชลิตาภรณ์ ส่งสัมพันธ์ อาจารย์คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ อ้างถึงใน วณี บางประภา ลูติประเสริฐ และสุนันท์ พลอยจิว, สถานการณ์และแนวทางการฝึกอบรมเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศในที่ทำงานต่อผู้หญิง, น.42

ตารางที่ 7

แสดงรูปแบบของพฤติกรรมการคุกคามทางเพศของกลุ่มบุคลากรการแพทย์หญิง

กรณีนี้ผู้คุกคาม 1 ราย

กรณีศึกษา	นามสมมติ	ผู้คุกคาม	รูปแบบพฤติกรรมการคุกคาม
1.	คุณเอ๋	หัวหน้างาน นายทหารชั้นสัญญาบัตร	คุกคามทางสายตา โดย ส่งสายตากรุ่มกริม แอบจ้องมองหน้าอก คุกคามด้วยวาจา โดย พูดจาทะลอม คุกคามด้วยการสัมผัสร่างกาย โดย จับแขน
2.	คุณอ้อย	รุ่นพี่ที่ทำงาน นายทหารชั้นประทวน	คุกคามด้วยการละเมิดทางเพศ (ผู้ถูกคุกคามเมาสุราไม่ได้สติ)
3.	คุณวรรณ	เพื่อนร่วมงาน	คุกคามด้วยวาจา โดย วิจารณ์รูปร่าง ให้อับอาย เช่น ยายเหี่ยวแห้ง ผัวเลยไม่เอา คุกคามทางการสัมผัสร่างกาย เช่น จับหน้าอก จับบั้นท้าย
4.	คุณเฟื่อง	คนใช้ระดับ วีไอพี นายทหารชั้นสัญญาบัตร	คุกคามด้วยวาจา โดย การตำว่าโง่ สร้างความอับอาย และข่มขู่ว่าจะโดนไล่ออก
5.	คุณตึก	เพื่อนร่วมงาน	คุกคามด้วยวาจา เช่น ล้อเลียนขนาดหน้าอก คุกคามด้วยการพยายามละเมิดทางเพศ โดยการขั้บรัดเอวเข้าม่านรูด
6.	คุณน้อง	ผู้ร่วมงาน ระดับเดียวกัน คือ นายทหารชั้นประทวน	คุกคามด้วยการพยายามละเมิดทางเพศ โดยพยายามจะปลุกปล้ำ

ตารางที่ 8

แสดงรูปแบบของพฤติกรรมกรรมการคุกคามทางเพศของกลุ่มบุคลากรการแพทย์หญิง

กรณีนี้ผู้คุกคาม 2 ราย

กรณีศึกษา	นามสมมติ	ผู้คุกคาม รายที่ 1	รูปแบบพฤติกรรมกรรมการคุกคาม ที่ 1	ผู้คุกคาม รายที่ 2	รูปแบบพฤติกรรมกรรมการคุกคาม ที่ 2
7.	คุณเก๋	เพื่อนร่วมงาน	คุกคามด้วยวาจา เช่น ถูกแซวเรื่องขนาดหน้าอก พูดคุยเรื่องเพศอย่างโจ่งแจ้ง พูดจาหยาบโลนในเรื่องเพศเพื่อให้ได้ยิน คุกคามด้วยการกระทำ เช่น ดิตรูปโป๊เล็กๆ ไขว่ข้างลิ้นกเกอร์ กล่องไม้ขีด แก้วน้ำดื่ม	อาจารย์หมอบ	คุกคามทางสายตา สายตากรุ่มกริม จ้องมอง ยกคิ้วลื้มตา คุกคามด้วยวาจา โดย การชมว่า “สวยนะเนี่ย.”แบบมีนัย แต่สร้างความรู้สึกละลาบละลั้งและอึดอัดใจ คุกคามด้วยการพยายามละเมิดทางเพศเช่น แก้งดึงกระเป๋ากลับไปถือไว้ ทำท่าโผจะกอด
8.	คุณอ้วน	คนไข้	คุกคามทางการสัมผัสร่างกาย โดยโอบกอด คุกคามด้วยการกระทำ เช่น ทำท่าทางส่องแสงส่องง่ามทางเพศ	คนไข้ระดับวีไอพี	คุกคามทางการสัมผัสร่างกาย โดยจ้องใจเขาเขนมาโดนที่บริเวณหน้าอกมากกว่า 1 ครั้ง
9.	คุณโบว์	รุ่นพี่นายทหารชั้นประทวน	คุกคามด้วยวาจา โดยการพูดจาส่องแสงส่องง่ามเรื่องเพศ	เพื่อนร่วมงาน	คุกคามด้วยการพยายามละเมิดทางเพศ โดย จ้องเบียดให้อวัยวะเพศมาสัมผัสกับหลังมากกว่า 1 ครั้ง คุกคามทางการสัมผัสร่างกาย แสดงท่าจะตะครุบหน้าอก
10.	คุณน้ำ	ไม่แน่ใจว่าเป็นคนไข้หรือเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาล	คุกคามการกระทำ โดยแอบมองในห้องน้ำ	เจ้าหน้าที่ชายกองรังสีกรรม	คุกคามด้วยวาจา โดยการวิพากษ์วิจารณ์รูปร่างในฟิล์ม เอกซเรย์ เชิงเปรียบเทียบ คุกคามทางสายตา โดยการจ้องมองรูปร่างเป็นเวลานานๆ

ตารางที่ 9

แสดงรูปแบบของพฤติกรรมกรรมการคุกคามทางเพศของกลุ่มบุคลากรการแพทย์หญิง
กรณีมีผู้คุกคาม 3 ราย (กรณีศึกษาที่ 4 คุณจิ๊ก)

ถูกคุกคามที่	ผู้คุกคาม	รูปแบบพฤติกรรมกรรมการคุกคาม
1	รุ่นพี่ที่ทำงาน นายทหารชั้น ประทวน	คุกคามด้วยวาจา เช่น หยอดคำหวาน คุกคามทางการสัมผัสร่างกาย เช่น ลูบไหล่
2	เพื่อนร่วมงาน นายทหารชั้น สัญญาบัตร	คุกคามด้วยการพยายามละเมิดทางเพศ เช่น การจูงใจ เบียดให้อวัยวะเพศสัมผัสกับหลัง มากกว่า 1 ครั้ง , ลูบ ท้องขึ้นลง ลูบขา เดินตามเข้ามาในห้องน้ำ
3	รุ่นพี่ที่ทำงาน	ครั้งที่1. คุกคามทางการสัมผัสร่างกาย เช่น ลูบแขน ลูบต้น ขา ครั้งที่2. คุกคามด้วยการพยายามละเมิดทางเพศ เช่น ล็อค ประตูห้องและเข้ามากอด คุกคามด้วยการกอดขี่ทางเพศ โดยประจานให้คนอื่นรู้ว่า เป็นสามี ครั้งที่3. คุกคามด้วยการกอดขี่ทางเพศ เช่น โดยการดำทอ ประจานให้เกิดความอับอาย เพราะความหึงหวง เข้ามา ทำร้ายร่างกาย ดี

วิเคราะห์

จากการศึกษาพบว่า รูปแบบของพฤติกรรมกรรมการคุกคามมีทั้งลวนลามด้วยสายตา
และคำพูด ลวนลามด้วยวาจา การพูดล้อเลียนส่อนัยทางเพศ การพูดเชิญชวนให้มีเพศสัมพันธ์
เพื่อแลกเปลี่ยนกับผลประโยชน์ การสัมผัสทางร่างกาย รวมไปถึงการล่อลวงเพื่อมีเพศสัมพันธ์
และการลวนลามด้านร่างกาย เช่น การแก้มืออวัยวะเพศมาเบียด จับต้องเนื้อตัว และการโอบไหล่ กอด
 เป็นต้น

นอกจากนี้ยังพบว่ารูปแบบพฤติกรรมกรรมการคุกคามทางเพศของกลุ่มบุคลากรการแพทย์
หญิงที่แบ่งได้ตามระดับขั้นของความรุนแรงมี 7 รูปแบบคือ

1. คุกคามทางสายตา เช่น ส่งสายตากรุ่มกริม แอบจ้องมองส่วนหนึ่งส่วนใดเป็นเวลานาน ๆ
2. คุกคามด้วยวาจา เช่น พูดจาสองแง่สองง่าม แทะโลม หรือข่มขู่

3. ความวิตกกังวลเกี่ยวกับการสัมผัสร่างกาย เช่น โอบกอด จับได้
4. ความวิตกกังวลเกี่ยวกับการกระทำ เช่น แอบมองในห้องน้ำ การทำท่าทางส่องแสงส่องง่าม ทางเพศ
5. ความวิตกกังวลเกี่ยวกับการพยายามละเมิดทางเพศ เช่น ชักชวนหลับนอน พาเข้าโรงแรมมานอน
6. ความวิตกกังวลเกี่ยวกับการละเมิดทางเพศ เช่น มีเพศสัมพันธ์
7. ความวิตกกังวลเกี่ยวกับการกดขี่ทางเพศ เช่น ด่าทอ ประจานให้อับอาย ทบตีแสดงความหึงหวง

การจำแนกประเภทและลักษณะของพฤติกรรมการคุกคามทางเพศของกลุ่มบุคลากรการแพทย์หญิง ผู้ศึกษาได้จำแนกตามแนวคิดของออร์พินท์ สพิชคซัย โดยแบ่งเป็นลักษณะพฤติกรรม และประเภทของการคุกคามทางเพศ ดังนี้

ลักษณะพฤติกรรมการคุกคามทางเพศ

สามารถจำแนกลักษณะพฤติกรรมการคุกคามทางเพศจากการทำงานออกเป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

1. การคุกคามทางเพศทางวาจา (Verbal Harassment)

ลักษณะพฤติกรรมการคุกคามทางเพศที่เกิดขึ้นกับกรณีศึกษา มีตั้งแต่การวิพากษ์วิจารณ์รูปร่าง การพูดล้อเลียนส่อนัยทางเพศ การเปลี่ยนหัวข้อสนทนาเรื่องงานให้เป็นเรื่องทางเพศ การเล่าเรื่องตลกกลามก นอกจากนี้การคุกคามทางเพศทางวาจายังแผ่มาในลักษณะการถ่ายทอดเรื่องทางเพศแก่กันของผู้ชาย โดยไม่ตระหนักถึงผลกระทบต่อผู้หญิงที่ได้รับฟัง นอกจากนี้ขอบเขตของ การคุกคามทางเพศทางวาจาเป็นประเด็นที่ยากที่จะจำกัดความโดยชัดเจนว่าลักษณะใดคือ การคุกคามทางเพศทางวาจา เนื่องจากการแสดงพฤติกรรมดังกล่าวในบางกรณีมิได้ชี้ชัดที่ตัวบุคคลและบางครั้งเป็นการกล่าวขื่นมาลอยๆ ดังเช่นการเล่าเรื่องตลกกลามกในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงมองว่าเส้นแบ่งที่ต้องนำมาพิจารณาคือ ต้องคำนึงถึงความรู้สึกของผู้หญิงเป็นหลัก ดังเช่นในกรณีของคุณเก๋ ซึ่งเธอตีความลักษณะของคำพูดโดยใช้ประสบการณ์และความรู้สึก ซึ่งผู้คุกคามใช้คำพูด ‘สวายนะเนี่ย’ แต่กลับส่งผลกระทบต่อความรู้สึกเธออย่างมาก

จากการศึกษาพบว่ากลุ่มผู้ให้ข้อมูลล้วนมีประสบการณ์การถูกคุกคามทางเพศด้วยวาจาทั้งสิ้นและในหลายกรณีผู้หญิงก็ไม่ทราบว่าตนถูกคุกคามทางเพศ ดังเช่นในกรณีของคุณเก๋ “พี่ถ้าอย่างนั้นเราก็โดนกันบ่อยเลยสิพี่ ...เพราะพวกผู้ชายบางทีเขาก็พูดลามกหรือใช้คำทะเล่ถึง ล้อเราเนี่ยเป็นประจำนะ...แล้วเราก็ไม่ชอบเลยซักนิด บางเรื่องก็ชินไปเอง บางเรื่องก็ทนเอา” การคุกคามด้วยคำพูด มักถูกมองให้เป็นเรื่องเล็กน้อย การหยอกล้อเพื่อสร้างความสนิทสนม

ผู้ศึกษาพบว่า การคุกคามประเภทนี้เป็นการคุกคามขั้นพื้นฐานที่สร้างความคุ้นชินให้กับผู้หญิง ซึ่งส่งผลกระทบต่อตรงต่อกระบวนการร้องทุกข์ เนื่องจากขาดพยานและหลักฐาน ตลอดจนผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือแม้กระทั่งผู้หญิงด้วยกันเองมักเพิกเฉย และสนับสนุนให้ผู้ถูกคุกคามยินยอมต่อคำพูดดังกล่าว หรือไม่เก็บมาเป็นประเด็น จากจุดเริ่มต้นของการคุกคามด้วยวาจา หากกลุ่มผู้หญิงยังเพิกเฉยหรือไม่ได้ตอบ หรือเกรงกลัวต่ออำนาจ สถานการณ์การคุกคามทางเพศมีแนวโน้มว่าจะทวีความรุนแรงขึ้นเรื่อยๆ

2. การคุกคามทางเพศโดยการแสดงท่าทาง (Nonverbal Harassment)

จากการเก็บข้อมูลพบว่ากรณีศึกษาส่วนใหญ่มักถูกคุกคามจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือจากผู้มารับบริการ ดังเช่นกรณีของคุณอ้วน ซึ่งเธอถูกคุกคามจากคนไข้ที่เธอให้การรักษา ในลักษณะการทำท่าทางสองแง่สองง่ามทางเพศ “ ต้องสอนท่า ทำ Pelvic tilt พี่ก็จัดทำให้ แล้วให้แกลองทำขึ้นลง ทีนี้ก็มีพฤติกรรมแปลก ๆ คือแกเต็งสูงมาก เหมือนจะโชว์ให้ดูแล้วมองหน้า พี่ด้วย อธิบายไม่ถูก สายตามันฟ้อง...” สำหรับเพื่อนร่วมงานชาย รูปแบบการคุกคามมักเป็นการ สร้างสภาพแวดล้อมที่เป็นปฏิปักษ์ เช่น การติดยุติเปลือยไว้ข้างลิ้นคเกอร์ กลองไม้ขีด แก้วน้ำเป็น รูปเปลือย เป็นต้น

ลักษณะพฤติกรรมประเภทนี้จะมีระดับความรุนแรงที่มากขึ้น และในหลายกรณีผู้คุกคามกระทำโดยมีนัยความต้องการทางเพศที่ค่อนข้างชัดเจน เช่น การแอบดูขณะเข้าห้องน้ำ การมองเรือนร่างอย่างสำรวจตรวจตรา การใช้สายตามองหน้าอกของผู้ถูกคุกคามขณะเธอก้มเก็บของ การใช้สายตากรูมกริม การโผล่เข้ามาอกอด เป็นต้น ซึ่งลักษณะพฤติกรรมดังกล่าวนี้สะท้อนให้เห็นถึงมุมมองผู้ชายที่เห็นผู้หญิงว่าเป็นเพียงวัตถุทางเพศ (Sex object) การแสดงที่มีนัยว่าตนมีสถานภาพทางเพศ ที่สูงกว่า และจำเป็นต้องแสดงออกหรือปลดปล่อย

ผู้ศึกษายังพบว่าพฤติกรรมการคุกคามทางเพศโดยการแสดงท่าทางนั้นยังมีเส้นต่อเนื่องที่ใกล้เคียงกับการคุกคามทางเพศโดยการสัมผัสร่างกายอีกด้วย ซึ่งในกรณีที่ผู้คุกคามแสดงพฤติกรรม โผล่เข้ามาอกอด แต่ผู้ถูกคุกคามหลบได้ทัน สังคมมักตัดสินว่ายังไม่เกิดการคุกคามทางร่างกายขึ้นเพราะยังไม่ถูกเนื้อต้องตัวผู้หญิง เป็นต้น

3. การคุกคามทางเพศโดยการสัมผัสร่างกาย (Physical Harassment)

การคุกคามทางเพศโดยการสัมผัสร่างกาย เป็นการคุกคามที่เปรียบเสมือนการส่งสารโดยตรงทางร่างกาย (Body message) ภายใต้อำนาจของการใช้อำนาจ ซึ่งกรณีศึกษามักมีอำนาจที่น้อยกว่าผู้คุกคามจึงไม่สามารถปฏิเสธได้อย่างสะดวกใจทั้งที่มีรูปแบบการคุกคามที่ชัดเจน ดังเช่นกรณีของคุณจิ๊กและคุณโบว์ ซึ่งถูกผู้บังคับบัญชาใช้อวัยวะเพศถูไถที่หลังของเธอ กรณีของคุณวรรณ ที่ถูกคุกคามโดยเพื่อนร่วมงานซึ่งเธอต้องพึ่งพาทางเศรษฐกิจ นอกจากนี้

จะถูกคุกคามทางวาจาแล้ว ยังถูกคุกคามทางร่างกายด้วยการจับกั้นและหน้าอกอยู่บ่อยครั้ง คุณอ้วนซึ่งถูกคุกคามจากนายทหารชั้นผู้ใหญ่(ผู้บ่าว) โดยเจตนาใช้แขนสัมผัสที่หน้าอก คุณอ้อยซึ่งถูกคุกคามจากรุ่นพี่ในที่ทำงานด้วยการล่อลวงเพื่อมีเพศสัมพันธ์ หรือการใช้ความรุนแรง ร่วมด้วยดังเช่นกรณีของจิ๊กถูกรุ่นพี่เข้ามา ใช้กำลังประทุษร้ายร่างกายเธอเนื่องจากความหึงหวง

นอกจากนี้พบว่า การคุกคามทางเพศโดยการสัมผัสร่างกาย (Physical Harassment) เป็นการขวยโอกาสจากสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม เช่น ใช้อวัยวะเพศดูโดยการแกล้งเบียด หรือจ้องใจสัมผัส เช่นการจับหน้าอก ผู้คุกคามอาจไม่ต้องมีอำนาจเหนือผู้ถูกคุกคามเสมอไป การถูกคุกคามทางเพศจากการทำงานนั้น อาจมาจากเพื่อนร่วมงาน (Peer Harassment) หรือมาจากผู้ใต้บังคับบัญชา (Contra Harassment) ตลอดจนบุคคลภายนอกที่มาใช้บริการก็สามารถเป็นผู้คุกคามทางเพศได้

จากการคุกคามทางเพศทั้ง 3 ลักษณะ เป็นการแสดงออกภายใต้บริบทของการใช้อำนาจภายในองค์กร เห็นได้จากการจ้องมองเทียบกับกระบวนการใช้อำนาจ (The exercise of power) ของผู้คุกคามทางเพศ หรือแม้แต่การสัมผัสร่างกายถือเป็นการปฏิสัมพันธ์เชิงอำนาจ (Power Interaction) เมื่อผู้ถูกคุกคามเพิกเฉยหรือจำยอมจะสะท้อนให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงอำนาจ (Power Relation) ทันทิ และการควบคุมก็จะง่ายต่อการบังคับบัญชา ทั้งชีวิตการทำงานและในชีวิตนอก การทำงาน จนต้องเกิดสภาวะหึงหวง ถึงขั้นทุบตี แสดงสัญญาณลักษณะทางเพศด้วยการกดขี่ทางเพศ ซึ่งเป็นการไต่ระดับจากการคุกคามทางเพศทั้งสิ้น

ประเภทของการคุกคามทางเพศ ประเภทของการแสดงพฤติกรรมทางเพศจากการทำงาน สามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. ประเภทใช้ผลประโยชน์ข่มขู่หรือการคุกคามทางเพศแบบแลกเปลี่ยน (quid pro quo)

การคุกคามประเภทนี้ หมายถึง การยื่นข้อเสนอ หรือผลประโยชน์บางอย่างเกี่ยวข้องกับหน้าที่การงานระหว่างผู้คุกคามกับผู้ถูกคุกคาม เป็นเครื่องตอบแทนกับความมีสัมพันธภาพทางเพศ จากการศึกษาคพบว่า มี 1 กรณี ที่จัดเป็นประเภทการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ คือ กรณีศึกษาของคุณเอ๋ ซึ่งถูกผู้บังคับบัญชายื่นเงื่อนไขแลกเปลี่ยนการบรรจุตำแหน่งงานเพื่อแลกกับการมีเพศสัมพันธ์ ส่วนอีก 2 กรณี คือกรณีคุณวรรณ และกรณีคุณจิ๊ก (จากผู้คุกคามรายที่ 3) มีลักษณะเป็นการคุกคามแบบแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ ในการให้ความช่วยเหลือเรื่องงาน

2. ประเภทที่สร้างสภาพการทำงานที่เป็นปฏิปักษ์ (creation of hostile working environment)

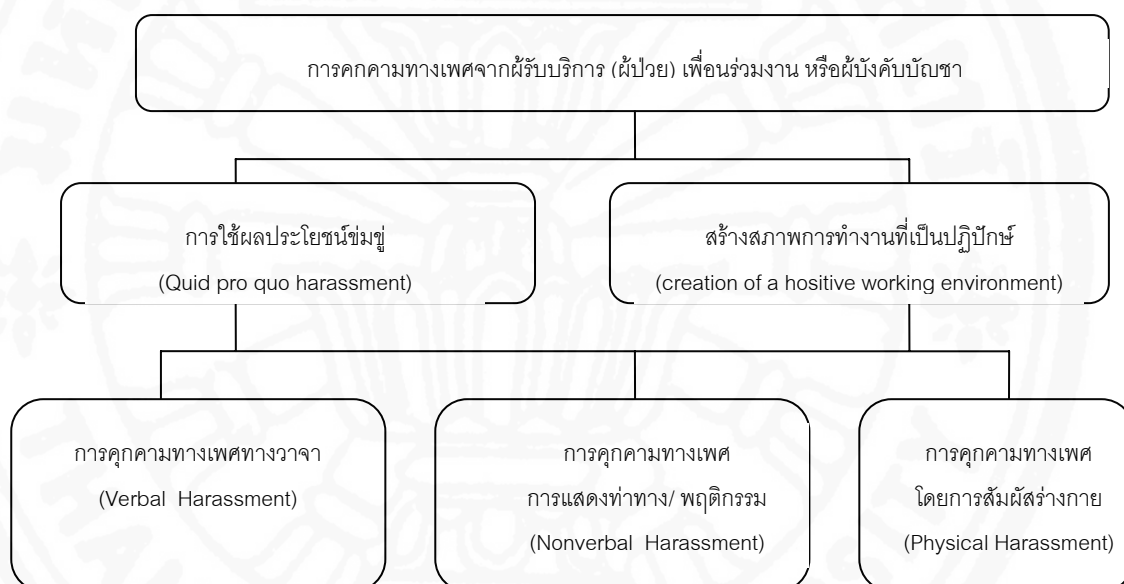
การสร้างสภาพการทำงานที่เป็นปฏิปักษ์นั้น สามารถกระทำได้ในหลายรูปแบบ เช่น การตีตบภาพเปลือย การตะแคงเนื้อต้องตัวโดยไม่จำเป็น การเล่าเรื่องตลกลามก การมองแบบแทะโลม

จากการศึกษาพบว่า กรณีศึกษาทั้ง 11 กรณี จัดเป็นประเภทการสร้างสภาพแวดล้อมที่เป็นปฏิบัติน

ในการนี้ผู้ศึกษาได้สรุปรูปแบบของพฤติกรรมการคุกคามทางเพศเพื่อให้เห็นแบบแผนที่ชัดเจนขึ้น ดังนี้

แผนภาพที่ 9

ลักษณะของการถูกคุกคามทางเพศของบุคลากรการแพทย์



แบบแผนพฤติกรรมและความสัมพันธ์

จากการศึกษาแบบแผนพฤติกรรมและความสัมพันธ์พบว่า รูปแบบการคุกคามทางเพศนั้น มีทั้งแบบค่อยๆพัฒนาจากการใช้วาจา และการสัมผัสร่างกายจนกระทั่งถึงการใช้ความรุนแรง คือการนอกจากนี้พบว่ามีแบบแผนความสัมพันธ์ระหว่างผู้คุกคามกับผู้ถูกคุกคาม 4 กลุ่มด้วยกัน คือผู้บังคับบัญชากระทำต่อผู้ใต้บังคับบัญชา 5 กรณี ได้แก่ คุณแม่ คุณอ้อย คุณจิ๊ก คุณโบว์ และคุณเก้

การกระทำระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน 3 กรณี ได้แก่ คุณวรรณ คุณน้อง และคุณตึก

ผู้รับบริการ 2 กรณี ได้แก่ คุณเฟื่อง และคุณอ้วน

กลุ่มผู้ช่วยโอกาส 1 กรณี ได้แก่ คุณน้ำ (ไม่ทราบตัวผู้คุกคาม)

ผลกระทบที่เกิดจากการคุกคามทางเพศ

จากการศึกษากรณีศึกษาทั้ง 11 กรณี ในประเด็นเกี่ยวกับการถูกคุกคามทางเพศ พบว่าการคุกคามทั้งหมด ส่งผลกระทบโดยตรงต่อผู้ถูกคุกคาม ทั้งทางด้าน สภาวะจิตใจและร่างกาย ตลอดจนหน้าที่การงาน โอกาสในความก้าวหน้า และยังเป็นการบั่นทอนต่อประสิทธิภาพการทำงานอีกด้วย สำหรับงานวิจัยครั้งนี้ผู้ศึกษาได้แบ่งผลกระทบออกเป็น 2 ระดับคือ

ผลกระทบที่เกิดกับตัวบุคคล

การคุกคามทางเพศจากการทำงานนั้นได้สร้างความเสียหายกับตัวบุคคล ทำให้รู้สึกอับอาย เมื่อต้องเผชิญหน้ากับผู้คุกคาม หรือเผชิญหน้ากับเพื่อนร่วมงาน ทำให้หวาดหวั่น โกรธ กัดดันในจิตใจ ซึ่งจะทำให้ลดทอนประสิทธิภาพในการทำงาน โดยผลกระทบทางอารมณ์ที่มีลักษณะร่วมที่เหมือนกันคือ ก่อให้เกิดความเครียด นอกเหนือจากอารมณ์อื่นๆ

1. รู้สึกอับอาย

“พี่ไม่ได้ร้องเรียน...ไม่อยากจะให้เรื่องดังอยากให้เรื่องจบๆไป...อายนะ...พูดกันทั้งกองเลย...ไฉ่ฮ่องโดนปล้ำ...” (คุณน้อง, อายุ 29 ปี)

“พี่นะอายมาก หน้าร้อนขาไปหมด บอกไม่ถูก นึกภาพออกไหมว่า แถวนั้นไม่มีเจ้าหน้าที่ผู้หญิงเลยนะ มีแต่ผู้ชาย 5-6 คน แล้วรุมวิจารณ์พี่” (คุณน้ำ, อายุ 32 ปี)

ส่วนกรณีของคุณจ๊กนอกจากจะส่งผลกระทบทางด้านจิตใจคือทำให้รู้สึกอับอายแล้วยังส่ง ผลกระทบทางด้านร่างกายอีกด้วยเนื่องจากเธอถูกทำร้ายร่างกายเมื่อเหตุการณ์ลุกลามจนถึงขั้นทะเลาะวิวาท

“หนูอายมากเลย...แล้วก็เข้ามาตีหนู หนูก็สู้นะสิ...ตีกันนัวเนีย...แกก็ตีไปด่าไป... อีเหี้ย...มึงสู้กูเหรือ...ผลักหนูกระเด็นไปกระแทกโต๊ะเจ็บมากเลยพี่...ขาเขียวเดินกะเพล แล้วคนในห้องก็มารุมดู จับหนูกับพี่มิตรแยกกัน”(คุณจ๊ก, อายุ 21 ปี)

2. มีความหวาดระแวง

ส่วนกรณีของคุณโบว์การถูกคุกคามทำให้หวาดหวั่น ขวัญผวาและรู้สึกกัดดันในจิตใจไม่ไว้ใจต่อสิ่งรอบข้าง และเมื่อต้องเผชิญหน้ากับผู้คุกคาม ความหวาดระแวงว่าจะถูกคุกคามทางเพศซ้ำอีก ซึ่งจะทำให้ลดทอนประสิทธิภาพในการทำงาน

“บางทีแกก็มา หนูโบว์จำ เรียกเสียงหวานน่าขนลุก...ทำงานไปต้องนั่งระแวงไป...แกเข้าถึงตัวเมื่อไหร่ตกใจทุกที” (คุณโบว์, อายุ 21 ปี)

3. ฤดูกาลทองเกียรติและสูญเสียศักดิ์ศรี

ในกรณีของคุณอ้วนและคุณเฟื่องสะท้อนให้เห็นถึงตัวอย่างของ ความรู้สึกที่ถูกลดทอนเกียรติและท้อแท้ในงานที่ปฏิบัติ เนื่องจากถูกคุกคามจากผู้มารับบริการ ในกรณีของคุณอ้วนเธอรู้สึกเสียความภาคภูมิใจในวิชาชีพ

“พี่หยุดเลยนะโกรธมากเลยเราอุตสาหะตั้งใจรักษาแก...รู้สึกเสียความรู้สึกมาก...พี่เลยสวนกลับด้วยคำพูดเลย ลุงทำอย่างนี้มันไม่ใช่แล้วละ ทำอย่างนี้ก็ไปทำกับป่าที่บ้านนะ” (คุณอ้วน, อายุ31 ปี)

“โง่งอย่างนี้ไง...ถึงได้เป็นแค่ลูกจ้าง”...โอโหดแบบดูถูกกันมาก คนใช้ได้ยืนกันทั่ว แล้วชู้ด้วยนะว่าจะร้องเรียนพี่... “เดี๋ยวโดนไล่ออกแน่”...ฟังแล้วก็รู้สึกท้อแท้เหมือนกัน...เราก็อุตสาหะตั้งใจทำงาน” (คุณเฟื่อง, อายุ38 ปี)

ผลกระทบเกี่ยวกับหน้าที่การงาน

การคุกคามทางเพศจากการทำงานนั้น นอกจากจะส่งผลกระทบต่อด้านร่างกายและจิตใจแล้ว จากการศึกษากรณีศึกษาทั้ง 11 กรณี ยังก่อความเสียหายเชิงเศรษฐกิจแก่ตัวผู้เสียหาย ผลกระทบจากตำแหน่งหน้าที่การงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ

1. การเลือกปฏิบัติ

การกล่าวโทษร้องทุกข์ในบางครั้ง นอกจากจะไม่เป็นผลแล้ว อาจก่อให้เกิดผลร้ายและสถานการณ์แย่งลง ดังเช่นกรณีของคุณเอ้ เธอได้รับการปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมในลักษณะเป็นการถูกเลือกปฏิบัติจากคู่กรณีที่เป็นผู้บังคับบัญชา

“แกเขียนรายงานว่าพี่ประพฤติตัวไม่ดี แต่งตัวไม่เรียบร้อย ว่าพี่ผมแดง เขียนรายงานฟ้อง...พี่ก็เห็นหัวแดงเกือบทั้งกอง...แกจ้องจะเล่นงานแต่พี่”(คุณเอ้, อายุ40 ปี)

หรือในกรณีของคุณวรรณเธอถูกเพิกเฉยในการช่วยเหลือเรื่องงานจากผู้คุกคามหลังจากที่เข้าไปร้องทุกข์กับผู้บังคับบัญชา

“พี่ก็เคยไปฟ้องรองผอ.กองนะ แกก็เรียกไต่ถามไปตักเตือน...กลับมามันไม่พูดกับพี่เลยมันโกรธประมาณว่าแค่นี้ต้องไปฟ้องด้วย...มันไม่พูดกับพี่เป็นเดือนเลยนะ แล้วบางที่พี่ก็ลำบากทำงานด้วยกันต้องพึ่งพามันอยู่...มันจำเป็นต้องพึ่งพาอาศัยกันไม่พูดกับมันก็ไม่ได้...แต่พอกลับมาพูดกัน มันก็เล่นกับพี่แบบนี้อีก” (คุณวรรณ, อายุ55 ปี)

2. การเสียโอกาสเกี่ยวกับหน้าที่การงาน

การคุกคามทางเพศจากเพื่อนร่วมงาน อาจทำให้ผู้เสียหายต้องสูญเสียโอกาสเกี่ยวกับหน้าที่การงาน ดังเช่นในกรณีของคุณอ้อย เนื่องจากเธอยังเป็นเพียงนักศึกษาฝึกงานเท่านั้นจึง

ไม่ถึงกับสูญเสียงาน แต่ทว่าเธอสูญเสียโอกาสในการฝึกงานเพื่อหาความรู้ทั้งที่ยังไม่จบหลักสูตร ด้วยเพราะความอับอายเพื่อนร่วมงานที่ต่างก็ทราบว่าเขาถูกรุ่นพี่ข่มเหงรังแกขณะไม่ได้สติ ในอนาคตเธออาจ ถูกตั้งคำถามว่าเหตุใดเธอจึงฝึกงานไม่สำเร็จ

3. มีอัตราการขาดงานมากขึ้น

การถูกคุกคามทางเพศอยู่บ่อยครั้ง หรือซ้ำซาก อาจทำให้ผู้เสียหายไม่อยากมาทำงาน เนื่องจากไม่อยากเผชิญหน้ากับผู้คุกคาม และรู้สึกว่าการที่ทำงานนั้นไม่ค่อยปลอดภัย ดังเช่น กรณีของ คุณวรรณ

“เบื่อเหมือนกันแหละ เหมือนเป็นที่ระบายอารมณ์ของมันยังไงก็ไม่รู้...บางทีไม่ค่อยอยากจะทำงานเลย...เบื่อเหมือนกันนะ...ถ้าหยุดงานได้พี่จะหยุดเลย” (คุณวรรณ, อายุ 55 ปี)

ในกรณีของคุณน้องเธอมักจะใช้วิธีเลี่ยงออกจากห้องทำงานหากเพื่อนร่วมงานกำลัง คุกคามทางเพศด้วยตลกกลามก

“พี่ใช้ไม้ตายละ...พี่เดินออกจากห้องเลย ถ้ามันพูดทะเล่ๆ กันพี่เดินหนีเลยไม่ฟัง... ไม่จำเป็นต้องทน...ที่นี้พี่ไปไม่มีคนทำงานนะสิ แล้วผลตรวจคนไข้ต้องออกด่วนด้วย มันเลยต้อง มาทำส่วนของพี่เพิ่ม เพราะพี่ไปพี่จะไปนานเลย มันจะได้เซ็ด”(คุณน้อง, อายุ 29 ปี)

4. ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง

ความหวาดระแวง หวาดหวั่น สับสน จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงาน ดังเช่นกรณีของคุณโบว์ คุณวรรณ หรือแม้กระทั่งคุณอ้วนและคุณเฟื่อง ความรู้สึกท้อแท้ ถูกลดทอนเกียรติ สามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานเหมือนกัน

ในกรณีของคุณน้องความหวาดระแวงต่อการถูกคุกคามทางเพศอีกทำให้เธอเลือกที่จะไม่กลับบ้านหลังออกเวรป่วย(หลัง 24.00น.)แต่จะแก้ปัญหาด้วยการเข้าเวรครบทั้งเวรป่วย และเวรดึกซึ่งส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของผลงานในวันถัดมา

“นี่แหละพี่ว่าเป็นปัญหามากเลย...ก็ต้องระวังตัวกันเอาเอง...พี่ก็พยายาม ระวังแล้วหลังจากเหตุการณ์ก็ยิ่งต้องระวังเพิ่มขึ้นอีกต้องลือคห้องตลอดแต่อย่างเข้าเวร เนี่ยพี่จะพยายาม ไม่เข้าแต่เวรป่วย เพราะเวลากลับบ้านลำบากอีก ถึงเรามีรถแต่ตอน ไปขึ้นรถนะลำบากพี่เลยต้องควงเวร ป่วยถึง ดึก ติดกันไปเลย แล้วเข้าเราต้องทำงาน ต่อไซ้ใหม่ เวลาราชการ กังวุ่นมากเลย...แต่จำเป็นเพราะมันปลอดภัยกว่า” (คุณน้อง, อายุ 29 ปี)

5. การย้ายหน่วยงาน

หากการคุกคามทางเพศมีความรุนแรง และผู้เสียหายไม่สามารถรับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้ การโยกย้าย สับเปลี่ยนหน่วยงานถือเป็นทางออกในการแก้ปัญหาอีกทางเลือกหนึ่ง

ซึ่งจะมีต้นทุน ในการผลิตบุคลากรใหม่ทดแทน ต้นทุนในการขาดประสิทธิภาพในงานขณะฝึกงาน บุคลากรคนใหม่ ดังเช่นกรณีของคุณเอ้ และคุณจิ๊ก

“ที่นี้พี่เลยทะเลาะกับแกทุกครั้งทีแกหาเรื่อง...พี่จะเถียงให้แกรำคาญ อยู่ไม่ได้ จะย้ายกอง...ก็ได้ผล ผอ. เรียกพี่ไปพบพี่ขอย้าย เขาก็ให้พี่” (คุณเอ้, อายุ 40 ปี)

“วันรุ่งขึ้นหนูถูกจับย้ายไปอยู่ห้องอื่น...ต้องไปฝึกงานใหม่อยู่ตั้งนาน เพราะงานแบบนี้ไม่เคยทำ...แล้วหนูก็ไม่พูดกับพี่มีใครอีกเลย” (คุณจิ๊ก, อายุ 21 ปี)

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะเห็นได้ว่าการคุกคามทางเพศจากการทำงานของบุคลากร การแพทย์หญิงนั้น ไม่เพียงส่งผลกระทบต่อในระดับปัจเจกเท่านั้น แต่ยังส่งผลกระทบต่อก่อให้เกิด ความเสียหายในวงกว้าง ส่งผลกระทบต่อหน้าที่การงาน ลดทอนประสิทธิภาพในการทำงาน การโยกย้าย สับเปลี่ยนงานและการขาดงานไปจนถึงการลาออกจากงาน นับได้ว่าเป็นความสูญเสียอย่างมหาศาลในรูปของเม็ดเงินและทรัพยากรบุคคล ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อระดับความ เชื่อมั่น ภาพลักษณ์องค์กร และสูญเสียประสิทธิภาพในการบริหารงานในภาพรวม ดังนั้น โรงพยาบาลในส่วนของกองทัพจึงจำเป็นต้องมีมาตรการในการรองรับปัญหาการคุกคามทางเพศ ในองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม

ปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อการถูกคุกคามทางเพศ

หากพิจารณาถึงปัจจัยและสาเหตุของการคุกคามทางเพศ กล่าวได้ว่า การคุกคามทางเพศนั้น มีเงื่อนไขมาจากหลากหลายปัจจัยที่กระทำต่อกัน นอกจากโครงสร้างทางสังคม และวัฒนธรรม ที่เข้ามาหล่อหลอม และตีกรอบในมิติหญิงชาย ตลอดจนโครงสร้างระบบสังคมคู่ ได้แก่ ระบบทุนนิยม และปิตาธิปไตย รวมทั้ง ความคิด ความเชื่อซึ่งถือเป็นความรู้ หรือ วาทกรรม ในมุมมองของ พูโก ตลอดจนโครงสร้างขององค์กร เงื่อนไขสาเหตุและปัจจัยที่เอื้อให้เกิดการ คุกคามทางเพศ จากการสัมภาษณ์ผู้หญิง ตลอดจนข้อมูลแวดล้อม บุคลากรในองค์กร และ ผู้บังคับบัญชา ทำให้ได้มุมมองแบบ “คนใน” ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นภาพของบริบทด้านต่าง ๆ ที่แวดล้อมผู้หญิงอยู่ อันมีสาเหตุต่าง ๆ โดยมีสาเหตุปัจจัยที่เอื้ออำนวยผล ดังนี้

1. ระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยม

เมื่อพิจารณาสถานการณ์ที่การคุกคามทางเพศจากการทำงานของบุคลากร ทางการแพทย์หญิง ในสภาพการทำงานในโรงพยาบาลในส่วนของกองทัพนั้น จากผลการศึกษา

พบว่า การคุกคามทางเพศมีแนวโน้มที่จะทวีจำนวนทั้งยังปรับเปลี่ยนรูปแบบของความรุนแรงที่มากขึ้น ปัจจัยหนึ่งเนื่องมาจากสภาพเศรษฐกิจที่มีการบีบรัดตัว ระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยมที่ทำให้ผู้หญิงต้องจำยอมอยู่ในระบบโครงสร้าง

“ยังไงก็ต้องอยู่ที่นี้พี่... ลาออกไม่ได้หรอก เพราะ หนูต้องทำงานด้วย เรียนด้วย ถ้าไปทำโรงพยาบาลเอกชน ต้องทำเป็นผลัด เวลาเลิกไม่แน่นอน ทำให้ไปเรียนไม่ได้, ลาออกไปเรียนอย่างเดียว ก็ไม่ได้ เพราะที่บ้านหนูมีภาระต้องช่วยแม่อยู่”²

“งานสมัยนี้หายากนะพี่... ถ้ามันไม่เหลือปากว่าแรงก็ต้องอดทน... หนูยังต้องใช้เงิน เพราะเรียนต่อภาคค่ำอยู่...”³

“หนูก็รอดตำแหน่งบรรจุอยู่ คงไม่ย้ายไปทำเอกชน... พ่ออยากให้บรรจุเป็นทหาร เก่งว่ามันมั่นคงดี จะได้เบิกค่ารักษาพยาบาลให้ที่บ้านได้”⁴

นอกจากนี้ ผู้ศึกษามองว่า การปรับโครงสร้างทางสังคมและเศรษฐกิจของรัฐบาลตามนโยบายต่าง ๆ รวมทั้งการเตรียมปรับโครงสร้างในโรงพยาบาลในส่วนของกองทัพก็เป็นประเด็นหนึ่งซึ่งทำให้ผู้หญิงรู้สึกขาดความมั่นคงในการทำงานและอาชีพมากขึ้น

“นี่ก็ไม่ว่าว่าเขาจะออกนอกระบบเมื่อไหร่... พี่ก็อยากจะย้ายนะ ถ้าออกนอกระบบยศก็ไม่มี แถมต้องประเมินงานทุกปีอีกด้วย”⁵

2. โครงสร้างองค์กรและการใช้อำนาจ

ในองค์กรที่ผู้หญิงมีจำนวนน้อยซึ่งอยู่ท่ามกลางผู้ร่วมงานที่เป็นผู้ชาย ผู้หญิงจะถูกครอบงำโดยผู้ร่วมงานที่เป็นผู้ชายในการแสดงอาการที่เหนือกว่าในบทบาทของการใช้อำนาจ

นอกจากอำนาจอย่างไม่เป็นทางการที่ผู้ชายได้รับจากโครงสร้างสังคมแบบชายเป็นใหญ่แล้ว ผู้คุกคามในหลายกรณี ยังเป็นผู้ที่มีอำนาจแบบทางการที่เหนือกว่าผู้ถูกคุกคามด้วย ผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจหน้าที่ในการควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชา

² สัมภาษณ์ คุณจ๊ก(นามสมมุติ), 30 เมษายน 2548.

³ สัมภาษณ์ คุณโบว์(นามสมมุติ), 2 มิถุนายน 2548.

⁴ สัมภาษณ์ คุณเก้(นามสมมุติ), 2 กันยายน 2549.

⁵ สัมภาษณ์ คุณปราณี(นามสมมุติ), 15 ธันวาคม 2548.

แต่ในกรณีนี้ถูกใช้เพื่อแสวงหาผลประโยชน์ทางเพศ ดังเช่น กรณีของคุณเอ้ เธอถูกยื่นข้อเสนอให้มีเพศสัมพันธ์เพื่อแลกเปลี่ยนกับผลประโยชน์ในหน้าที่การงาน หรือในกรณีของจิ๊กและโบว์ ซึ่งเธอมักถูกคุกคามอยู่บ่อยครั้งจากผู้บังคับบัญชาถึงสองราย

กรณีคุณอ้วน และ คุณเฟื่องเป็นอีกตัวอย่างซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการใช้อำนาจที่เอื้อโดยโครงสร้างเชิงสถาบันในระบบทหาร โดยเธอถูกคุกคามจากผู้มารับบริการ(ผู้ป่วย) ซึ่งเป็นนายทหารระดับสูง การใช้อำนาจและตำแหน่งทางสังคมดังกล่าว สามารถบีบบังคับให้ผู้หญิงต้องจำยอมอยู่ในระบบโครงสร้าง

“พี่ไม่ได้ตอบโต้อะไร รู้สึกโกรธมากเหมือนกันนะ แต่ไม่รู้จะตอบโต้หรือพูด ยังไง... อยากจะดึงแขนแก แกรง ๆ เหมือนกัน แต่พี่ก็ไม่กล้า กลัวมีปัญหา ตำแหน่งเขาค่อนข้างใหญ่”

“ไม่รู้จะพึมพำว่าที่นี่(รพ.ทหาร) ไม่เหมือน รพ.ทั่วไป ไม่เหมือน สาขาสุข, เอกชน มันมีปัจจัยอะไรเข้ามาเกี่ยวข้องเยอะแยะ ที่เราต้องรักษาก็มีความหลากหลาย วิไอพี ก็เยอะ มันไม่สามารถปฏิเสธได้อย่างสะดวกใจนักหรอก คืออย่าง รพ.เอกชน โอเค ว่าเรารักษาคนไข้ได้ ค่าแรงเป็นราย ชม. อย่างที่ไปทำ พาร์ทไทม์ รพ.เอกชน ถ้าเจอ คนไข้ลักษณะนี้ เราไม่นิด เงิน เราก็ไม่จำเป็นต้องยอมใช้ไหมล่ะ แต่ที่นั่นมันไม่ใช่เรื่องเงิน...”⁶

จากมุมมองทัศนคติดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงการใช้อำนาจ และโครงสร้างองค์กรที่มีนัยแตกต่างจากโครงสร้างองค์กรอื่น ๆ ซึ่งมีไว้เพียงแค่โครงสร้างระบบสังคมคู่ อันได้แก่ ระบบทุนนิยมและปิตาธิปไตย อย่างที่เราเข้าใจกัน แต่เป็นการครอบงำของผู้ชายที่ขยายขอบเขตจากเศรษฐกิจมาสู่ระบบโครงสร้างสายการบังคับบัญชา(Hierarchy) ในที่นี้โครงสร้างแบบสายการบังคับบัญชาถูกใช้เป็นเครื่องมือ ‘การใช้อำนาจในเรื่องเพศ’ ซึ่งถือเป็นกุญแจสำคัญที่เอื้อให้เกิดการคุกคามทางเพศได้ง่ายขึ้น ส่วนในกรณีของคุณเฟื่องได้สะท้อนให้เห็นถึงการปะทะสังสรรค์ระหว่างบุคลากรกับผู้ป่วยซึ่งอาจไม่เป็นไปตามความคาดหวังของทั้งสองฝ่าย จากประสบการณ์ของผู้ศึกษาเหตุการณ์ดังกล่าว เกิดขึ้นอยู่บ่อยครั้ง และระดับของความรุนแรงก็แตกต่างกันไป แต่ในกรณีของคุณเฟื่องเธอถูกปรามาสจากนายทหารชั้นผู้ใหญ่ “โง่งอย่างนี้... ถึงได้เป็นแค่ลูกจ้าง” ทั้งยังได้ข่มขู่ร้องเรียนเธอด้วย กรณีของคุณเฟื่องได้สะท้อนให้เห็นถึงบริบทของการใช้อำนาจอย่างค่อนข้างชัดเจน การถือยศตำแหน่งทางสังคม ในการครอบงำและคุกคาม ผู้ที่มีอำนาจน้อยกว่า

⁶ สัมภาษณ์ คุณอ้วน, 24 มีนาคม 2549.

3. วัฒนธรรมองค์กร

เรื่องทัศนคตินี้เป็นเรื่องใหญ่ที่ทำให้ปัญหาการคุกคามทางเพศยังคงดำรงอยู่ต่อไป ผู้ศึกษามองว่า กระบวนการขัดเกลาสู่วิชาชีพทหาร ได้ส่งผลต่อวิถีคิดและจิตสำนึกของการเป็นชาย รวมทั้งรูปแบบของวัฒนธรรมที่เน้นการใช้อำนาจ ดังแนวคิดของ แอนโทนิโอ กรัมซซี (Antonio Gramsci) กล่าวไว้ว่า “กลุ่มอำนาจที่เหนือกว่าครอบงำกลุ่มอำนาจที่ด้อยกว่า ทำให้เกิดความยินยอม หรือคล้อยตาม”⁷ ผู้ศึกษามองว่า กระบวนการดังกล่าวส่งผลโดยตรงต่อทัศนคติและการมองปัญหาของผู้หญิง ทำให้ผู้หญิงขาดความตระหนัก ซึ่งถือเป็นอุปสรรคใหญ่ในการปรับปรุงแก้ไขสถานการณ์ การคุกคามทางเพศในองค์กร

“จริง ๆ แล้วพี่ก็พอจะเข้าใจและเริ่มชินกับกลุ่มผู้ชายนะ รุ่นพี่ของพี่สอนว่าถ้าเราจะอยู่ในดงเสือ เราจะต้องปรับตัวให้ได้ เพราะโรงพยาบาลทหารหรือเขตทหาร พวกผู้ชายมักเป็นอย่างนี้เวลาอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม”⁸

“ผู้ชายที่นี่ (สังคมนาหาร) มักเห็นว่าเรื่องแบบนี้เป็นเรื่องธรรมดา เป็นการหยอกล้อกันสนิทสนมกันเหมือนพี่เหมือนน้อง... น้อง ๆ ผู้หญิงก็คงคิดแบบนี้เหมือนกัน เพราะบางทีพี่เห็นเขาเล่นกันพี่ยังตกใจ”⁹

วัฒนธรรมทหารซึ่งเป็นวัฒนธรรมแบบผู้ชายที่มีลักษณะความเป็นชายเข้มข้น ส่งผลกระทบโดยตรงต่อนอกจากนี้ทัศนคติและการมองปัญหา เนื่องจากต้องปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมของกลุ่ม การครอบงำทางวัฒนธรรมและทัศนคตินี้เอง เชื้อให้เกิดการคุกคามทางเพศและในบางกรณีเกิดขึ้นโดยที่ผู้หญิงไม่รู้ตัว อาจปรากฏในรูปแบบซ่อนเร้น (Hidden harassment) เนื่องจากต้องปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมแบบผู้ชาย ซึ่งผู้ศึกษามองว่าเป็นประเด็นความรุนแรงในรูปแบบเงียบ ๆ ซึ่งบางครั้ง ตัวผู้หญิงเองไม่รู้เลยว่า ตนเองนั้นถูกรังแกจากฝ่ายชายที่ละนิดจนเป็นความเคยชิน ชินกับสถานการณ์ จนกลายเป็นเรื่องธรรมดาในที่สุด ทัศนคติการมองปัญหาของผู้บังคับบัญชาถือเป็นเรื่องปกติที่สำคัญที่จะผลักดันหรืออุดหนุนประเด็นปัญหา

“บางทีผู้บังคับบัญชาเขาก็ชอบโกล่เกลี่ยแบบนี้แหละ... ไม่อยากให้มีเรื่อง พี่ได้ข่าวว่าพี่ป้อง ต้องวิ่งเต็นหาผู้ใหญ่ช่วยนำคุณเหมือนกัน...”¹⁰

⁷ วิลลาซีนี พิพิฑกุล, “ผู้หญิงกับความรู้ 2 เพศ วิทยาศาสตร์ และวัฒนธรรมศึกษา,” (กรุงเทพมหานคร :สำนักบัณฑิตอาสาสมัคร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2543), น.102-103, (ัดสำเนา).

⁸ สัมภาษณ์ คุณน้ำ (นามสมมติ), 21 กันยายน 2548.

⁹ สัมภาษณ์ คุณระวี, อติตรอง ผอ.กอง, 30 ธันวาคม 2548.

¹⁰ สัมภาษณ์ผู้แวดล้อมในเหตุการณ์ คุณบี (นามสมมติ), 2 ธันวาคม 2548

วัฒนธรรมขององค์กรได้มีการสร้างวาทกรรมใหม่ วาทกรรม “กินเหล้าเข้าสังคม” กลายเป็นวิถีปฏิบัติของผู้ชายในองค์กร ซึ่งวาทกรรมดังกล่าวได้ส่งผลกระทบต่อประเด็นการคุกคามทางเพศปรากฏผู้เสียหายถึงสามกรณี ที่สืบเนื่องมาจากการเมาสุรา แต่กลับได้รับการประนีประนอมยอมความ โดยนัยหนึ่ง เนื่องมาจากทัศนคติของบุคลากรในองค์กร มองว่า การดื่มสุราเป็นเรื่องปกติวิสัย เป็นวัฒนธรรมของสังคม

4. สภาพแวดล้อมด้านเวลาและสถานที่

เรื่องสภาพแวดล้อม อันได้แก่ เวลาและสถานที่ เป็นอีกปัจจัยหนึ่งซึ่งเอื้อให้เกิดการคุกคามทางเพศได้ง่าย โดยเฉพาะเรื่องเวลา เนื่องจากสภาพการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ ต้องมีการผลัดเปลี่ยนเวรการทำงานผลัด เข้า บ่าย ดึก ซึ่งพบว่าเมื่อถึง 4 กรณีที่เกิดเหตุการณ์ เวลาเวรนอกเวลาราชการ ดังเช่นกรณีของคุณน้ำ เกิดเหตุในเวลาตีห้าและคุณน้อง เกิดเหตุ ในเวลา เย็นถึงคืนเศษ

“พี่ว่าเป็นมากเลยด้วย(การเข้าเวรนอกเวลา)...งานอะไรก็ตามที่มันต้องเข้ากะเช้าเวร ตอนดึก ๆ ดื่น ๆ เนี่ยพี่ว่าอันตรายทั้งนั้น”¹¹

หรือในกรณีคุณน้ำ ถูกคุกคามโดยถูกแอบดูในห้องน้ำ เธอเล่าว่าในเวลาปกติห้องน้ำบริเวณนั้น จะมีคนพลุกพล่าน ส่วนในช่วงเวลาที่เธอไปใช้ห้องน้ำเป็นเวลาตีห้า

กรณีจึกและโบว์ ยังเป็นการเพิ่มความเสี่ยงในการถูกคุกคามมากขึ้น เนื่องจากในบางโอกาสเธอถูกคุกคามจากผู้คุกคามรายเดิม ขณะเข้าเวรนอกเวลา ในบริบทเรื่องสถานที่ พบว่ามี 2 กรณีที่เกิดขึ้นในห้องพักเวรซึ่งเป็นห้องปิดมิดชิด ไม่มีหน้าต่าง หรือกระจกที่บุคคลภายนอก จะเห็นได้ คือในกรณีของคุณน้องและคุณจึก หรือในกรณีของคุณอ้วน ซึ่งเป็นนักกายภาพบำบัด สภาพแวดล้อมในการทำงานต้องอยู่สองต่อสองกับคนไข้ขณะให้การรักษา ลักษณะห้องเป็นสัดส่วนมิดชิดส่วนตัว หรือมีม่านกั้น ซึ่งสภาพแวดล้อมดังกล่าว ล้อมกรอบให้ผู้หญิงกลายเป็นฝ่ายเสียหาย

5. สถานภาพของผู้ถูกคุกคาม

สถานภาพของผู้ถูกคุกคามและอำนาจการต่อรอง

กรณีศึกษาส่วนใหญ่ที่มีประสบการณ์การถูกคุกคามทางเพศ มักอยู่ในสถานภาพด้านหน้าที่การงานที่มีอำนาจน้อยกว่าผู้คุกคามดังเช่นกรณีของคุณเอ๋ ซึ่งเธอมีตำแหน่งงาน

¹¹ สัมภาษณ์ คุณน้อง(นามสมมุติ), 25 สิงหาคม 2549.

ที่ต่ำกว่าผู้คุกคาม คุณแก่นักเทคนิคการแพทย์ถูกคุกคามโดยอาจารย์แพทย์ ซึ่งในกรณีของคุณแก่น แม้จะไม่ได้เป็นผู้ได้บังคับบัญชาโดยตรง แต่ด้วยสถานทางสังคมที่ด้อยกว่า ทำให้เธอสูญเสียอำนาจในการต่อรอง นอกจากนี้อำนาจในการต่อรองจะถูกลดทอนลงไปอีกหากผู้คุกคาม มีตำแหน่งงานไม่สูงมาก ดังเช่น กรณีของจิ๊กและโบว์ ด้วยตำแหน่งงานของเธอ(คนงาน) เธอจึงมักถูกคุกคามได้ง่าย

สถานภาพส่วนบุคคล

องค์ประกอบส่วนตัวของผู้ถูกคุกคาม อาจเป็นปัจจัยหนึ่งซึ่งเอื้อต่อการคุกคามทางเพศ จากการทำงาน หรือเป็นปัจจัยหนึ่งซึ่งส่งผลกระทบต่อทัศนคติของบุคลากรต่อประเด็นการคุกคามทางเพศ

สถานภาพส่วนบุคคล ในเรื่องอายุ ผู้ศึกษามีมุมมองในเรื่องนี้ 2 ประเด็น

ก) ผู้คุกคามอายุน้อย (20-25 ปี) มักถูกคุกคามได้ง่าย ดังเช่น กรณีของคุณจิ๊ก คุณโบว์ และคุณติก

ข) อายุค่อนข้างมาก ดังเช่นในกรณีของคุณวรรณ ก็ยังถูกคุกคามซ้ำซาก และด้วยความที่เธออายุมาก การคุกคามจึงกลายเป็นเรื่องหยอกล้อปกติระหว่างเพื่อนร่วมงาน

สถานภาพตามกฎหมาย หญิงในสถานภาพ แม่หม้าย ดังเช่นในกรณีของคุณแก้ว กลับทำให้เรื่องร้องเรียนขาดน้ำหนัก และไม่น่าเชื่อถือ

6. ลักษณะงานที่ผู้ถูกคุกคามต้องปฏิบัติ

ลักษณะงานที่ผู้ถูกคุกคามต้องปฏิบัติถือเป็นปัจจัยสำคัญ ซึ่งจะเห็นได้ว่า งานที่บุคลากรแพทย์ต้องปฏิบัติจะมีลักษณะที่มีความเสี่ยง(ต่อการถูกคุกคาม) แตกต่างกันไป ดังเช่นในกรณีของคุณอ้วน (นักกายภาพบำบัด) ด้วยลักษณะงานที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ป่วยโดยตรง และหลายกรณีเป็นการให้การรักษาโดยประชิดตัว ซึ่งเอื้อให้เกิดการคุกคามทางเพศได้ง่าย

“พี่ว่าพยาบาลห้องฉุกเฉิน หรือ พวกผู้ช่วย น่าจะเจอบ่อยกว่า พยาบาล วอร์ด อื่น ๆ...”¹² ในงานพยาบาล ก็ยังมีการแบ่งพื้นที่ออกเป็นแผนกต่าง ๆ ซึ่งรับผิดชอบผู้ป่วยแตกต่างกัน และลักษณะการทำงานก็จะแตกต่างกันด้วย ส่งผลต่อความเสี่ยง(ถูกคุกคาม) ในระดับที่ต่างกัน

“พิมพ์ไม่เคยเจอนะพี่ส่งสัยอยู่ ไอ่ชียู คนไข้จะลืมนตายังไม่มีแรงเลยพี่...”¹³

¹² สัมภาษณ์ คุณน้ำ(นามสมมุติ), 30 กันยายน 2548.

¹³ สัมภาษณ์ คุณพิมพ์(นามสมมุติ), 26 กันยายน 2548.

กรณีคุณพิมพ์ เธอเป็นพยาบาลหอผู้ป่วยหนัก จึงทำให้เธออยู่ในกลุ่มเสี่ยงต่อการคุกคามน้อยกว่าพยาบาลทั่วไป “งานเราก็เครียด เพราะต้องบริการคนเยอะ ... บางทีเจ้าหน้าที่ กับคนไข้ก็ทะเลาะกันบ้าง”¹⁴

ผลกระทบจากงานที่บุคลากรทางการแพทย์ต้องปฏิบัติ การขึ้นเวร เข้า บ่าย ดึก เป็นการเพิ่มความเสี่ยงต่อการคุกคามทางเพศ ในหลายกรณีเกิดระหว่างการเดินทางกลับที่พัก ดังเช่นกรณีของแพทย์หญิง นักศึกษาแพทย์หญิง และผู้ช่วยพยาบาล ล้วนถูกคุกคามและถูกทำร้ายในระหว่างการเดินทางกลับที่พักทั้งสิ้น นอกจากนี้ การถูกคุกคามขณะปฏิบัติหน้าที่ เช่นการเล่าเรื่องลามก ซึ่งในบางกรณีไม่สามารถหลีกเลี่ยงออกมาได้ เช่น ขณะเข้าช่วยในการผ่าตัด¹⁵ หรือในกรณีที่ต้องให้บริการสุขภาพแก่คนไข้ในช่วงเวลาเร่งด่วน เช่น การออกผลวิเคราะห์ในช่วงเวลาเร่งด่วน¹⁶ เหล่านี้ ทำให้บุคลากรทางการแพทย์ไม่สามารถออกจากสถานการณ์ดังกล่าว ซึ่งเป็นเพราะอาชีพและลักษณะงานที่ทำให้ตกอยู่ในสภาพจำยอม

7. ความเชื่อ ความคิด ทศนคติ และกระบวนการร้องทุกข์

เรื่องความเชื่อและทัศนคติที่เกี่ยวข้องกับการคุกคามทางเพศ รวมไปถึงกระบวนการร้องทุกข์ที่ยังเป็นอุปสรรคหลากหลายประการ ที่ตีกรอบล้อมล่อมผู้หญิง และทำให้ปัญหาฝังดำงอยู่ต่อไปซึ่งส่วนหนึ่งมาจิดสำนึกของวัฒนธรรม ผ่านความเชื่อ และสถานบันต่าง ๆ และผู้หญิงเองได้ร่วมมือในการผลิตซ้ำ ความคิดดังกล่าว พวกเธอถูกทำให้คุ้นชินกับขนบธรรมเนียม ความเชื่อต่าง ๆ

“หนูก็ประมาณเอง... แกคงนึกว่าเรารักสนุก”¹⁷

กรณีของคุณน้ำ ด้วยเพราะความอับอาย ที่จะเปิดเผยผ่านมายาคติ (Myth) ในคำว่า ‘ไม่บริสุทธิ์’

“เราเป็นผู้หญิง ลำบากใจที่จะเล่าเรื่องแบบนี้ มันน่าอายมากเลยนะ...คือมันเหมือนมันไม่บริสุทธิ์แล้วนะ...พี่ว่ามันเห็นของพีชัดมากเลย...”¹⁸

¹⁴ สัมภาษณ์ คุณเฟื่อง(นามสมมุติ), 27 สิงหาคม 2548.

¹⁵ สัมภาษณ์ คุณก้อย(นามสมมุติ), หัวหน้าพยาบาล , 30 กันยายน 2548.

¹⁶ ข้อมูลจากประสบการณ์ตรงของผู้ศึกษา

¹⁷ สัมภาษณ์ คุณตึก(นามสมมุติ), 5 มกราคม 2549.

¹⁸ สัมภาษณ์ คุณน้ำ(นามสมมุติ), 30 กันยายน 2548.

แนวคิดเช่นนี้ ไม่เพียงแต่เข้าควบคุมวิถีคิดของผู้หญิงในการเรียกร้องความเป็นธรรมเท่านั้น แต่ยังเป็นกำหนดสำนึกความผิดบาป (Guilty) ต่อผู้หญิงอีกด้วย ในกรณีของคุณอ้อย เธอพยายามใช้กระบวนการร้องทุกข์ภายในองค์กร โดยร้องเรียนต่อผู้บังคับบัญชาของผู้คุกคามโดยตรง แต่ก็ไม่เป็นผล ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บังคับบัญชา ไม่ได้ให้ความสำคัญกับเรื่องการคุกคามทางเพศ ทั้งยังพยายามประนีประนอมไกล่เกลี่ย อันเนื่องมาจากวัฒนธรรมของกลุ่ม คือวัฒนธรรมของทหาร จะปลูกฝังระบบคิดตลอดจนการสร้างสำนึกร่วม (Collective consciousness) ในเรื่องของการ ‘รักพวกพ้อง’ โดยการสร้างผ่านวาทกรรม เช่น วาทกรรมรักพวกพ้อง ผ่านคำขวัญต่างๆ “ไม่ฆ่าน้อง ไม่ฟ้องนาย ไม่ขายเพื่อน” นอกจากนี้ พยานแวดล้อมเหตุการณ์ยังกล่าวว่า ผู้คุกคามรู้จักผู้ใหญ่หลายท่าน และพยายาม ‘วิ่งเต้น’ ให้ช่วยเหลือ ผลที่ตามมาก็คือ เรื่องเงียบหายไป

นอกจากนี้ ในหลายกรณีที่สังคมมองว่า เป็นการกระทำ “ตามประสาผู้ชาย” และยังถือว่าให้อภัยได้ ไม่ได้เป็นความผิดอะไร เพราะยังไม่ปรากฏความเสียหายต่อผู้หญิงที่ถูกคุกคาม ดังเช่นกรณีคุณน้อง ซึ่งผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ยังขาดความเข้าใจในประเด็นการคุกคาม ทางเพศจึงมุ่งเน้นแต่กรณีที่รุนแรง เช่นการข่มขืน เท่านั้น ซึ่งนำมาสู่การประนีประนอมยอมความในที่สุด

8. สื่อลามก

บริบททางสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปมีการแพร่ระบาดของสื่อลามกที่มากขึ้น และในบางครั้งการแพร่ระบาดนี้ ยังคุกคามมายังสถานที่ทำงานอีกด้วย “ติดรูปโป๊เล็ก ๆ ไว้ใน Locker บ้าง กล่องไม้ขีด แก้วน้ำเป็นรูปโป๊บ้าง... ดูหนังโป๊กันบ้าง”¹⁹

ซึ่งในประเด็นนี้ นักสตรีนิยมมองว่า สื่อลามกอนาจาร เป็นส่วนสำคัญในระบบความรุนแรงทางเพศ โดยพวกเขา มองว่า สื่อลามกอนาจาร เป็นส่วนที่แสดงวัฒนธรรมการกดขี่ทางเพศ และนำมาซึ่งความรุนแรงทางเพศ โดยมองว่า ผู้หญิงเป็นวัตถุที่ถูกใช้โดยผู้ชาย²⁰

กระบวนการแก้ปัญหาของผู้เสียหายและหน่วยงาน

ในการใช้กระบวนการยุติธรรมเพื่อต่อสู้กับการคุกคามทางเพศ พบว่ามี 5 กรณีที่ได้มีการร้องเรียนตามขั้นตอนขององค์กร คือร้องเรียนต่อผู้บังคับบัญชาโดยตรง ได้แก่ คุณเอ๋

¹⁹ สัมภาษณ์ คุณเก๋ (นามสมมติ), 5 ตุลาคม 2549.

²⁰ Smith 1976, อ้างถึงใน กฤติกา ไคคากร, กฤติกา ไคคากร. “เรื่องเล่า: การเหยียดหยามของผู้หญิงชนชั้นกลางที่ถูกข่มขืน,” (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สำนักบัณฑิตอาสาสมัคร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2548), น.30.

คุณวรรณ คุณอ้อย คุณจิ๊ก คุณโบว์ ซึ่งในจำนวน 5 กรณี พบว่ามี 4 กรณี ที่ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือโดยเรียกผู้คุกคามเข้าไปตักเตือน แต่พบเพียง 2 กรณี ที่การช่วยเหลือค่อนข้างสัมฤทธิ์ผล ได้แก่ กรณีของคุณจิ๊ก และคุณโบว์ ทั้งนี้เนื่องมาจาก

1. ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่กับเหตุการณ์การคุกคามทางเพศที่เกิดขึ้น
2. มีการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา
3. มีเทคนิคในการช่วยตัวเองที่ได้ผล

ส่วนอีก 2 กรณี กระบวนการช่วยเหลือยังไม่สัมฤทธิ์ผล ได้แก่ กรณีของคุณเอ๋ และคุณวรรณ ซึ่งในกรณีของคุณเอ๋ การใช้กระบวนการร้องเรียนขององค์กร กลับทำให้สถานการณ์เลวร้ายลงไปอีก ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บังคับบัญชายังไม่มีความเข้าใจต่อประเด็นปัญหาตลอดจนขาดความเอาใจใส่กับคดีการคุกคามทางเพศที่เกิดขึ้น ส่วนกรณีสุดท้าย คุณอ้อย พบว่า การใช้กระบวนการร้องเรียนตามขั้นตอนขององค์กรไม่สัมฤทธิ์ผล แม้ผู้ถูกคุกคามจะได้ร้องเรียนไปทางหน่วยงาน และติดตามการร้องเรียนแต่ก็ไม่เป็นผล โดยไม่มีการลงโทษทั้งทางวินัยและทางสังคม ทั้งนี้จากการสัมภาษณ์พยานแวดล้อมพบว่า ผู้คุกคามรู้จักผู้ใหญ่หลายท่าน หรือมีการวิ่งเต้นเพื่อให้คดีสิ้นสุด

การโต้ตอบของผู้ถูกคุกคามทางเพศ

จากการสัมภาษณ์พูดคุยกับกรณีตัวอย่าง 11 กรณี พบว่า กระบวนการโต้ตอบจากการถูกคุกคามทางเพศนั้น มีความหลากหลาย ซึ่งทั้งนี้ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ ความรู้ ความเข้าใจส่วนบุคคล การสนับสนุนทางสังคม ตลอดจนบริบทที่แวดล้อมตัวผู้หญิง ณ เวลานั้น ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ผู้หญิงแต่ละคนเข้าถึงอำนาจที่แตกต่างกัน และมีหนทางการแก้ปัญหาที่แตกต่าง ผู้ศึกษาได้จำแนกลักษณะการโต้ตอบของผู้ถูกคุกคามไว้ดังนี้

การโต้ตอบที่ดำเนินการตามขั้นตอนของกองทัพ

กรณีศึกษาที่เลือกหาทางออกในลักษณะเช่นนี้ได้แก่กรณีศึกษาที่ 1-5 คือ คุณเอ๋ คุณอ้อย คุณวรรณ คุณจิ๊ก (ผู้คุกคามรายที่ 1) และคุณโบว์ (ผู้คุกคามรายที่ 1) โดยกรณีศึกษาทั้ง 5 ท่านเลือกใช้กระบวนการร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน คือร้องเรียนต่อผู้บังคับบัญชาโดยตรง ซึ่งในกรณีของคุณเอ๋เธอเลือกที่จะประนีประนอม หรือจำยอมในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ก่อนที่จะตัดสินใจตอบโต้หรือร้องเรียนขึ้น ทั้งนี้ก็เนื่องมาจาก การสนับสนุนทางสังคม จากเพื่อนร่วมงาน ในการให้คำปรึกษาแนะนำและผลักดัน ให้เธอก้าวที่จะร้องเรียนต่อผู้บังคับบัญชา ซึ่งในกรณีนี้

เธอได้รับการช่วยเหลือโดยเรียกหัวหน้าของเธอเข้าไปตักเตือนแต่ด้วยสถานภาพแม่หม้าย และทัศนคติที่ไม่จริงจังต่อปัญหาการคุกคามทางเพศของผู้บังคับบัญชาส่งผลให้ปัญหาของเธอไม่ได้รับการแก้ไข กรณีของคุณอ้อยเธอได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว (บิดา) เป็นแรงผลักดันในการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมแต่ด้วยทัศนคติในการไกล่เกลี่ยประนีประนอมของผู้บังคับบัญชา กลับทำให้เธอไม่ได้รับการช่วยเหลือ กรณีของคุณวรรณ เธอเลือกที่จะร้องเรียนต่อผู้บังคับบัญชาด้วยตนเอง ซึ่งเธอได้รับการช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา โดยเรียกผู้คุกคามเข้าไปตักเตือนโดยตรง แต่เนื่องจากภาวะการณืพึ่งพาทางเศรษฐกิจและหน้าที่การงานของเธอเอง ทำให้เธอขาดเอกภาพในการที่จะตอบโต้

กรณีที่ 4 และ 5 คือคุณจิ๊กและคุณโบว์ เป็นกรณีตัวอย่างที่แสดงให้เห็นถึงการตัดสินใจทางออกของผู้หญิงที่เกิดขึ้น ในบริบทแวดล้อมที่แตกต่างกัน ซึ่งในกรณีของคุณจิ๊กและคุณโบว์ พบว่า เป็นผู้คุกคามรายเดียวกันทั้งสองกรณีและมีลักษณะพฤติกรรมในการคุกคามที่คล้ายคลึงกัน ซึ่งในการเลือกหาทางออกจากเหตุการณ์ผู้คุกคามรายแรก ทั้งสองกรณีเลือกที่จะดำเนินการตามขั้นตอนของกองทัพ เนื่องจากทั้งสองได้รับการสนับสนุนทางสังคมอย่างไม่เป็นทางการจากเพื่อนร่วมงาน ในการให้คำปรึกษาและช่วยเหลือในการร้องเรียน ต่อผู้บังคับบัญชาโดยตรง ซึ่งเป็นแรงสนับสนุนที่สำคัญอย่างมากและช่วยให้ผู้หญิงมีทางออก และทางเลือกใหม่ได้นอกจากนี้ ผู้ศึกษาพบว่ากระบวนการช่วยเหลือของทั้งสองกรณีนี้ค่อนข้างสัมฤทธิ์ผล ทั้งนี้ก็เนื่องมาจากการสนับสนุนทางสังคมอย่างเป็นทางการ อันได้แก่ การช่วยเหลือขององค์กร อำนาจของผู้บังคับบัญชานั้นมีความสำคัญอย่างมากที่จะเป็นแรงขับเคลื่อนประเด็นปัญหา ทั้งยังเป็นการสร้างพลังอำนาจให้ผู้หญิงอย่างสมบูรณ์ (Empower) ในการที่จะแก้ไขปัญหา

การโต้ตอบที่ไม่ได้ดำเนินการตามขั้นตอนของกองทัพ

ผู้ศึกษาได้แบ่งการโต้ตอบที่ไม่ได้ดำเนินการตามขั้นตอนของกองทัพออกเป็น 3 รูปแบบ คือ

1. การโต้ตอบแบบขับพลา

กรณีศึกษาที่ 4,6-9 เป็นการโต้ตอบแบบขับพลา ผู้หญิงเรียนรู้ที่จะใช้อำนาจของผู้หญิงต่อรองกับอำนาจของผู้ชาย เพื่อลดทอนความไม่เท่าเทียมทางเพศ นอกจากนี้ บุคลิกนิสัยส่วนตัวส่งผลสะท้อนโดยตรงต่อการเลือกหาทางออกแบบตอบโต้ โดยกรณีที่ 4 และกรณีที่ 8 เลือก การตอบโต้ด้วยวาจาและทางร่างกาย ส่วนกรณีที่ 6-7,9 เลือกการโต้ตอบด้านวาจา ซึ่งปฏิบัติการได้กลับนี้ (Reflect actions) สามารถหยุดพฤติกรรมที่ผู้คุกคามกระทำได้ ซึ่งเป็นการก่อภาวะผู้กระทำ (Agency) แก่ผู้ถูกคุกคาม ความมีอำนาจในตนเองของผู้หญิงที่สามารถกำหนดตำแหน่ง

แห่งที่ของตัวเอง และเลือกที่จะตอบโต้ต่อสถานการณ์การคุกคามทางเพศนั้น ผู้ศึกษามองว่า ผู้หญิงปฏิบัติผ่านประสบการณ์ชีวิตประจำวันของเธอเอง ในการแก้ไขวิกฤตการคุกคามทางเพศที่ต้องเผชิญอยู่ทุกวัน อย่างไรก็ตาม ในบริบทสภาพการณ์ในรูปแบบต่างๆ พบว่า ผู้หญิงสามารถเลือกหาทางออกใหม่ให้กับตนเองได้อีก ดังเช่น ในกรณีของ คุณอ้วน ในบริบทแวดล้อมทั่วไป เธอเลือกใช้ชีวิตตอบโต้ด้วยวาจา แต่หากผู้คุกคามมีอำนาจหน้าที่ ซึ่งสามารถส่งผลกระทบต่อความมั่นคงในหน้าที่การงานของเธอได้ เธอกลับมีการเลือกใหม่ ด้วยการไม่ได้ตอบและหลีกเลี่ยงที่จะเผชิญหน้ากับผู้คุกคาม ด้วยการสลับให้นักกายภาพบำบัดผู้ชายไปปฏิบัติหน้าที่แทน

กรณีของคุณเฟื่อง แสดงให้เห็นว่าผู้หญิงแต่ละคนนั้นเข้าถึงอำนาจที่ต่างกันจึงมีหนทางการแก้ปัญหาที่แตกต่างกัน คุณเฟื่องเลือกที่จะตอบโต้โดยไม่เกรงกลัวผลกระทบต่อหน้าที่การงาน ทั้งนี้ด้วยเธอตระหนักถึงการสนับสนุนจากครอบครัว(สามีซึ่งเป็นนายทหารชั้นผู้ใหญ่) ซึ่งสามารถลดทอน สภาพการไร้อำนาจในการต่อรองของเธอได้

กรณีของคุณจิ๊ก เธอเลือกที่จะไม่ร้องเรียนผู้คุกคามรายที่ 2 นั้น เธอได้ให้เหตุผลไม่อยากจะให้ภรรยาผู้คุกคามทราบเรื่อง สงสารผู้หญิงด้วยกัน (Sisterhood) ดังนั้นเธอจึงเลือกที่จะไม่ร้องเรียน การกระทำของเธอเป็นการหยิบบี๊มวาทกรรมศีลธรรมมาเลือกใช้ ในการหลีกเลี่ยงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากอำนาจของผู้คุกคาม

2. การโต้ตอบแบบประนีประนอม

การโต้ตอบแบบประนีประนอมที่ไม่ได้ร้องเรียนต่อผู้บังคับบัญชานั้น ได้แก่ กรณีศึกษาที่ 10 คุณเก๋ ซึ่งทางออกที่คุณเก๋เลือกใช้วิธีแบบประนีประนอมนั้นส่วนหนึ่ง ก็เนื่องมาจากบุคลิกนิสัยส่วนตัว แต่ทว่า เหตุผลสำคัญที่ผู้หญิงเลือกวิธีประนีประนอมนั้น เนื่องมาจากบริบทความสัมพันธ์ของอำนาจ ซึ่งผู้คุกคามมีอำนาจมากกว่าตัวเธอเอง จึงทำให้เธอต้องเลือกทางออกลักษณะ “ประนีประนอม” แทน นอกจากนี้ในกรณีของคุณเก๋นั้นได้สะท้อนให้เห็นอย่างชัดเจนถึงระบบความรู้ของผู้หญิง ซึ่งผู้หญิงมีระบบชุดความรู้หลายชุด แต่เนื่องจากผู้หญิงขาดชุดความรู้ในประเด็นการคุกคามทางเพศ จึงทำให้ผู้หญิงต้องเลือกที่จะไม่ฟ้องร้อง หรือ ยอมความในที่สุด

การอดทนหรือจำยอมต่อเหตุการณ์

กรณีศึกษาที่ 5,7 และ 11 ได้แก่ กรณีของคุณโบว์(จากผู้คุกคามรายที่ 2) คุณอ้วน และคุณน้ำ การอดทนหรือจำยอมต่อเหตุการณ์เป็นปฏิกริยาอย่างหนึ่ง ซึ่งผู้คุกคามไม่สามารถหาทางออกหรือแก้ไขได้ ซึ่งในกรณีนี้ไม่ใช่ผู้หญิงจะยอมรับการถูกรกระทำ (Passive) เสมอไป แต่ทั้งนี้เนื่องจากผู้หญิงตระหนักถึงการสนับสนุนทางสังคม จากครอบครัวและเพื่อนร่วมงาน

ที่จะเป็นแรงขับเคลื่อนและสร้างพลัง (empower) แก่ผู้หญิง ในกรณีของคุณน้ำเธอเลือกที่จะจ่ายอมต่อเหตุการณ์ ส่วนหนึ่งเนื่องมาจากเธอขาดแรงสนับสนุนทางสังคม ส่วนกรณีของคุณโบว์ เธอเลือกที่จะจ่ายอมต่อเหตุการณ์ ส่วนหนึ่งเนื่องมาจากบุคลิกลักษณะของเธอเอง และได้หยิบยืม วาทกรรมศีลธรรมมาเลือกใช้ ในการแก้ไขปัญหา ซึ่งลักษณะดังกล่าวคล้ายคลึงกับกรณีของจิก

ส่วนกระบวนการแก้ปัญหาขององค์กร เนื่องจากโครงสร้างของหน่วยงาน มีขนาดเล็ก (กอง) จึงเอื้อให้ผู้ถูกคุกคามเข้าถึงกระบวนการร้องทุกข์ได้โดยง่าย ผู้บังคับบัญชา ถือเป็นกลไกหลักในการแก้ปัญหาในหลายกรณี จากการศึกษายังพบว่า การตอบสนองต่อประเด็นปัญหาของผู้บังคับบัญชาแต่ละคนก็แตกต่างกันด้วย ดังเช่น กรณีคุณจิก และคุณโบว์ แสดงให้เห็นถึง การเข้าใจต่อปัญหาของผู้บังคับบัญชา จึงทำให้เธอได้รับการช่วยเหลือที่ค่อนข้างสัมฤทธิ์ผล ซึ่งผู้ศึกษามองว่าการตอบสนองต่อปัญหาในระดับผู้นำนี้จะส่งผลต่อการตอบสนองต่อปัญหา ในระดับปัจเจก เนื่องจากในวัฒนธรรมทหารผู้นำมีอิทธิพลต่อทัศนคติ และมีอิทธิพลต่อวัฒนธรรม²¹ ดังนั้นกระบวนการแก้ปัญหา ผู้ศึกษามองว่าต้องเริ่มในระดับผู้นำจึงจะประสบผลสำเร็จ นอกจากนี้จากการศึกษาพบว่า ในกรณีที่ผู้ถูกคุกคามรับราชการทหาร ทางหน่วยงานใช้ระเบียบการลงโทษทางทหารโดยใช้ระเบียบการลงทัณฑ์ข้าราชการที่ทำผิดวินัย ซึ่งระเบียบในการลงโทษเมื่อทำผิดวินัยต่อประเด็นการคุกคามทางเพศโดยตรงนั้นยังไม่มี จึงเทียบเคียงการลงโทษในความผิดเกี่ยวกับการประพฤติตนไม่เหมาะสมในทางชู้สาวแทน โดยมีผู้บังคับบัญชาเป็นผู้มีอำนาจในการตัดสินใจว่าจะลงโทษสถานใด

ความต้องการความช่วยเหลือด้านต่างๆ ของบุคลากรทางการแพทย์

ความต้องการของกรณีศึกษาจากการสัมภาษณ์ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเห็นว่า

1. ควรปรับปรุงกลไกเกี่ยวกับการกล่าวโทษร้องทุกข์ในองค์กร
2. ควรมีหน่วยงานที่รับเรื่องราวร้องทุกข์การคุกคามทางเพศโดยเฉพาะ

“อยากให้มีหน่วยงานสำหรับเรื่องร้องเรียนโดยเฉพาะ และอยากให้องค์กรเอาใจใส่อย่างจริงจังต่อประเด็นดังกล่าวด้วย...ไม่ใช่ว่าเรื่องเล็กๆ น้อยๆ แล้วไม่ใส่ใจ เพราะมันดูกลามเป็นเรื่องใหญ่ได้เสมอ ที่สำคัญควรสนใจและปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันไม่ใช่เลือกปฏิบัติเพราะทัศนคติส่วนตัว

²¹“ Williamson Murray, “Military Culture Does Matter,”

หรือมองว่าใครเสียหายน้อยกว่าใคร...คนแต่งงานมีลูกแล้วก็มีสิทธิไม่ชอบและถูกคุกคามเหมือนกัน...เพราะเวลาทำงาน, เงินเดือนเราก็ได้รับเท่ากัน...เราก็น่าจะมีสิทธิในการคุ้มครองเท่ากัน” (คุณเอ้, อายุ 40)

1. ควรจัดให้มีการอบรมเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเพื่อที่จะเข้าถึงกระบวนการดังกล่าว“หนูว่าองค์กรน่าจะมีการจัดอบรมให้ความรู้เรื่องนี้โดยเฉพาะไปเลยนะพี่ให้ข้อมูลมากกว่านี้ เพราะหนูยังไม่รู้เลยว่าขอบเขตการคุกคามมันแค่ไหน...คือ เราจะได้รู้สิทธิของเราเกิดเหตุจะทำอย่างไร ป้องกันตัวยังไง อีกอย่างห้องพักรงในโรงพยาบาลส่วนใหญ่เค้าก็ไม่ค่อยแยกเป็นสัดส่วนนะ...ก็อยู่กันแบบนี้มีห้องเดียว ชายปนหญิง แต่บางที่ผู้ชายเขาเกรงใจก็ออกไปนอนที่ห้องอาหารเอง... บางทีไปพัฒนาคุณภาพของงาน, ความรู้ของบุคลากร แต่ลืมพัฒนาสภาพความเป็นอยู่ ของบุคลากรไป” (คุณเก้, อายุ 25)

2. กระบวนการช่วยเหลือควรครอบคลุมถึงการคุกคามที่เกิดจากผู้รับบริการด้วย

“อยากให้หน่วยงานเรามี หน่วยงานที่รับเรื่องฟ้องร้องเรื่องนี้โดยตรง... โดยเฉพาะการถูกคุกคามจากคนไข้เนี่ยพี่ไม่เคยได้ยินใครฟ้องร้องเรียนเลยนะเพราะไม่มีคนรับเวลาทะเลาะกันหรือถูกร้องเรียนเสร็จก็แยกย้ายกันไป...จะไปฟ้องผู้บังคับบัญชาเขาก็ไม่มีอำนาจเรียกคนไข้มาตักเตือนหรือ เขาก็คงช่วยได้แค้ในหน่วยงานเดียวกันเท่านั้นแหละ... (คุณเฟื่อง, อายุ38)

3. ควรผลักดันนโยบายด้านกฎหมายที่มีผลบังคับใช้โดยตรงต่อประเด็นการคุกคามทางเพศเพื่อคุ้มครองสิทธิของผู้หญิง

“พี่ว่าบ้านเราน่าจะเริ่มทำแบบเมืองนอกเขาบ้างนะ อย่างน้อย ๆ กฎหมาย ออกให้ได้เร็ว ๆ ก่อนเถอะ คนจะได้ตื่นตัวมากขึ้น อย่างน้อยก็มีกฎหมายคุ้มครอง อีกอย่าง องค์กรควรให้การสนับสนุน... พี่ขอข้อมูลของน้องนะ อ่านแล้วมีความหวังมากขึ้น คือถ้าบ้านเรา องค์กรเรามีการรณรงค์ชักจูง พี่ว่าเราในฐานะผู้เสียหาย จะรู้ว่าควรแก้ปัญหา หรือจัดการอย่างไร” (คุณอ้วน, อายุ31)