

บทที่ 2

แนวความคิดเกี่ยวกับการล่วงเกินทางเพศ

ในสภาพสังคมปัจจุบันที่มีความสลับซับซ้อนมากขึ้นตามการขยายตัวของสังคมปรากฏว่ามีการกระทำผิดทางเพศในหลายรูปแบบมากขึ้นตามไปด้วย ไม่ว่าจะเป็นการล่วงละเมิดสิทธิทางเพศ การกระทำรุนแรงทางเพศจากบุคคลใกล้ชิดหรือบุคคลในครอบครัวเดียวกัน การกระทำอนาจาร หรือ การข่มขืนกระทำชำเราทางทวารหนัก ไม่ว่าจะเป็นกรณีที่ชายกระทำต่อหญิง หรือชายกระทำต่อชาย หรือหญิงกระทำต่อชาย หรือต่อหญิงด้วยกันเอง และไม่ว่าจะเป็นเด็กหรือผู้ใหญ่ ปรากฏโดยการรายงานของสื่อมวลชน หรือแม้จะไม่ปรากฏในการรายงานของสื่อเลยก็ตาม ทั้งนี้ ได้ปรากฏการละเมิดสิทธิในทางเพศอีกรูปแบบหนึ่งที่เรียกว่า การล่วงเกินทางเพศ (Sexual Harassment) ซึ่งประเทศต่าง ๆ ที่พัฒนาแล้ว ไม่ว่าจะเป็นประเทศที่ใช้ระบบกฎหมายแบบจารีตประเพณี (Common Law) หรือระบบกฎหมายแบบประมวลกฎหมาย (Civil Law) มีแนวความคิดเกี่ยวกับปรากฏการณ์ดังกล่าว ดังนี้

2.1 ความหมายและรูปแบบทั่วไปของการล่วงเกินทางเพศ

คำว่า "Sexual Harassment" หรือการล่วงเกินทางเพศนั้นอาจกล่าวได้ว่า Farley เป็นผู้สร้างศัพท์คำนี้ขึ้นมา เมื่อครั้งที่เธอได้จัดทำรายงานเกี่ยวกับการจ้างงานของสตรี และพบว่าผู้ชายมักจะคิดว่าผู้หญิงเป็นวัตถุทางเพศ (Sexual objects) มากกว่าเป็นคณงานที่มีหน้าที่อย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะ ซึ่ง Farley เห็นว่าการกระทำดังกล่าวเป็นการยืนยันถึงอำนาจของเพศชาย โดยผู้ที่กระทำการล่วงเกินทางเพศจะมีสถานภาพและตำแหน่งสูงกว่าผู้หญิงที่ถูกกระทำ

อย่างไรก็ดี คำว่าล่วงเกินทางเพศได้มีปรากฏอยู่ในดัชนีของหนังสือชื่อ "Against Our Will" ของ Susan Brownmiller" ซึ่งจัดพิมพ์ขึ้นเมื่อ ค.ศ. 1975 แต่ทั้งนี้คำดังกล่าวมีความหมายแตกต่างกัน โดย Brownmiller กล่าวถึงการล่วงเกินทางเพศที่รวมถึงความประพฤติของผู้ชายในเหตุการณ์ประจำวันทั่วไปในทางที่สื่อไปในเรื่องกามารมณ์และความใคร่ และจากการที่ Farley และ Brownmiller กล่าวถึงการล่วงเกินทางเพศที่แตกต่างกัน ทำให้การพิจารณาเกี่ยวกับพฤติกรรมทางเพศ

อันไม่เป็นที่ต้องการ (Unwanted sexual behavior) อันเป็นลักษณะของการล่วงเกินทางเพศจึงมีขอบเขตกว้างขวางมาก และเป็นสิ่งที่สามารถเกิดขึ้นได้ในชีวิตการทำงานของสตรีทุกคน¹

ทั้งนี้ ปรากฏต่อมามีผู้ให้ความหมายของคำว่า Sexual Harassment ไว้มากมาย ซึ่งแยกได้เป็น 2 ประเภท คือ การล่วงเกินทางเพศตามความหมายโดยทั่วไป และการล่วงเกินทางเพศตามความหมายในเชิงกฎหมาย

2.1.1 ความหมายของการล่วงเกินทางเพศโดยทั่วไป

Farley² ได้ให้นิยามของการล่วงเกินทางเพศว่าเป็นพฤติกรรมของผู้ชายอันไม่ได้รับการเชื้อเชิญ โดยแสดงหรืออ้างสิทธิ์ว่าผู้หญิงมีหน้าที่ทางเพศนอกเหนือไปจากหน้าที่การงานตามปกติ ซึ่งอาจจะแสดงในรูปแบบดังต่อไปนี้

1. การจ้องมอง การวิพากษ์วิจารณ์ การสัมผัสจับต้องร่างกายของผู้หญิง
2. การเรียกร้องให้ยอมรับพฤติกรรมทางเพศ (Sexual behavior)
3. การนัดหมาย (Dates) ซ้ำซากแต่เพียงฝ่ายเดียว
4. การเรียกร้องให้มีเพศสัมพันธ์ด้วย (Sexual intercourse)
5. การข่มขืน

Mackinnon ได้ให้คำจำกัดความของการล่วงเกินทางเพศว่าเป็นการบังคับให้ผู้หญิงต้องยอมรับพฤติกรรมเรื่องเพศที่ไม่พึงปรารถนา ภายในบริบทของความสัมพันธ์ทางด้านอำนาจที่ไม่เท่าเทียมกัน³

¹Hazel Houghton-James, Sexual Harassment (London : Cavendish Publishing, 1995), pp.5-6.

²Jame Byeiff Korn, "The Fungible Woman and Other Myths of Sexual Harassment," Tulane Law Review Vol.67 (1993) : 1373.

³Catharine Mackinnon, Sexual Harassment of Working Women (New Havens : Yale University Press, 1979), p.1.

Rubenstein กล่าวว่า การล่วงเกินทางเพศ คือ การกระทำที่มีลักษณะทางเพศหรือมีนัยในทางเพศอันไม่เป็นที่ยินดีของผู้ถูกระทำ ซึ่งองค์ประกอบสำคัญได้แก่ คำว่า “ไม่เป็นที่ต้องการ” (Unwanted) และ “ไม่ได้รับการตอบสนอง” (Unreciprocated)⁴

2.1.2 ความหมายของการล่วงเกินทางเพศในเชิงกฎหมาย

องค์การสหประชาชาติได้อธิบายเกี่ยวกับการล่วงเกินทางเพศว่าหมายถึง พฤติกรรมที่ผู้ถูกระทำหรือผู้ที่ตกเป็นเหยื่อถือว่าเป็นสิ่งที่ “ไม่พึงปรารถนา” (Unwelcome) และ “ไม่ต้องการ” (Unwanted) โดยการล่วงเกินดังกล่าวอาจจะเป็นในรูปของการแสดงออกทางวาจา กิริยา ท่าทางการจับต้องร่างกาย และสิ่งแฉดล้อม⁵

The European Commission Code of Practice ได้บัญญัติถึงการล่วงเกินทางเพศว่าเป็นการกระทำในลักษณะทางเพศหรือการกระทำอื่นที่มีพื้นฐานมาจากเรื่องเพศที่กระทบต่อเกียรติยศศักดิ์ศรีของหญิงและชายในที่ทำงาน โดยรวมถึงการกระทำของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานด้วย ทั้งนี้ เป็นสิ่งที่ยอมรับไม่ได้หาก

(1) การกระทำนั้นไม่เป็นที่พึงปรารถนา ไร้เหตุผล และเป็นการละเมิดต่อผู้ถูกระทำ

(2) การปฏิเสธหรือการยอมรับของบุคคลต่อการกระทำเช่นนั้นของหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงาน ถูกนำมาใช้เป็นพื้นฐานการตัดสินใจไม่ว่าโดยตรงหรือโดยปริยายในการเข้าฝึ่งงาน การจ้างงาน การจ้างงานอย่างต่อเนื่อง การเลื่อนขั้น เรื่องเงินเดือน หรือการตัดสินใจอื่น ๆ อันเกี่ยวกับการจ้างงาน และ/หรือ

⁴Tanya Martinez Shively, “Sexual Harassment in The European Union,” Louisiana Law Review Vol.55 (1995) : 1093.

⁵อรพินท์ สพโชคชัย, “ประเด็นสำคัญและข้อควรรู้เกี่ยวกับการล่วงเกินทางเพศ,” ในเอกสารประกอบการสัมมนาโครงการเวทีความคิดเพื่อการพัฒนากระบวนการยุติธรรมไทย เรื่อง กระบวนการยุติธรรมกับความรุนแรงที่เกิดขึ้นกับผู้หญิง, กันยายน 2542, หน้า 4.

(3) การกระทำเช่นนั้นก่อให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่มีลักษณะข่มขู่ ไม่เป็นมิตร และมีลักษณะต่ำต้อยต่อผู้รับ⁶

The United Kingdom Equal Opportunities Commission (EOC) ได้ให้คำจำกัดความการล่วงเกินทางเพศว่าเป็นการกระทำที่ไม่สามารถจะยอมรับได้ ซึ่งรวมถึงการวิพากษ์วิจารณ์ การจ้องมอง การสัมผัสแตะต้อง หรือเชื้อเชิญเรียกร้องในทางเพศอันไม่เป็นที่ยินดีของผู้ถูกรกระทำ⁷

The Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) ได้ให้คำนิยามการล่วงเกินทางเพศว่าเป็นการกระทำเพื่อผลประโยชน์ทางเพศที่ไม่น่ายินดี การเชื้อเชิญร้องขอเพื่อความพึงพอใจในทางเพศ และการกระทำอื่น ๆ ด้วยทางกายและวาจาในทางเพศ โดยจะเป็นการล่วงเกินทางเพศเมื่อ

(1) การยอมรับพฤติกรรมเช่นนั้น ก่อให้เกิดเงื่อนไขเกี่ยวกับการจ้างงานของบุคคลใดบุคคลหนึ่งโดยตรงหรือโดยปริยาย

(2) การยอมรับหรือการปฏิเสธพฤติกรรมดังกล่าวถูกนำมาใช้เป็นพื้นฐานในการตัดสินใจจ้างงาน ซึ่งมีผลกระทบต่อบุคคลนั้น

(3) การกระทำดังกล่าวมีวัตถุประสงค์หรือมีผลกระทบต่อการทำงานของบุคคล โดยก่อให้เกิดสภาพการทำงานที่ไม่เป็นมิตรหรือมีบรรยากาศการทำงานเป็นที่น่ารังเกียจ⁸

จากคำจำกัดความดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าพฤติกรรมการล่วงเกินทางเพศเป็นการแสวงหาผลประโยชน์ในทางเพศโดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่ที่เกิดขึ้นในระหว่างความสัมพันธ์ของการทำงาน หรือเกี่ยวกับการจ้างงาน ซึ่งผู้ที่กระทำการล่วงเกินทางเพศอาจจะเป็นผู้ที่มีอำนาจหรือสถานภาพเหนือกว่าผู้ถูกรกระทำ และอาศัยการที่มีอำนาจเหนือนั้นมากระทำการล่วงเกินทางเพศ โดยการเรียกร้องหรือเชื้อเชิญอันมีนัยในทางเพศ เช่น ขอมิเพศสัมพันธ์ หรือชวนไปรับประทานอาหาร หรือชวนไปเที่ยว เพื่อความพึงพอใจในทางเพศโดยแลกเปลี่ยนกับผลประโยชน์ทางด้านการงานของผู้ถูกรกระทำ

⁶ Janet Dine and Bob Watt, "Sexual Harassment : Moving Away From Discrimination," European Law Review 19 (February 1994) : 345.

⁷ Hazel Houghton-James, Sexual Harassment, p.6.

⁸ http://www.watchtower.org/library/g/1996/5/22/sexual_harassment_global.htm.

เช่น การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หรืออาจจะเป็นกรณีที่ผู้ที่มีอำนาจเหนือหรือเพื่อนร่วมงานกระทำกร อันเป็นการสร้างบรรยากาศที่ไม่เป็นมิตรของการทำงาน เช่น การจ้องมอง การวิพากษ์วิจารณ์ การ สัมผัสแตะต้องร่างกายอันมีนัยในทางเพศที่เป็นการกระทำซ้ำ ๆ ซาก ๆ ทำให้ผู้ถูกกระทำรู้สึกอึดอัด เนื่องจากไม่ต้องการหรือไม่เป็นที่ยินดี แต่หากผู้ถูกกระทำไม่ยินยอมต่อการกระทำดังกล่าว ก็จะต้อง เกรงกลัวว่าจะได้รับผลกระทบต่อนหน้าที่การงาน ทั้งนี้ การล่วงเกินทางเพศในที่ทำงานเป็นการแสดงให้เห็นถึงอำนาจที่ไม่เท่าเทียมกันระหว่างผู้กระทำและผู้ถูกกระทำ ซึ่งผู้ถูกกระทำต้องตกอยู่ในภาวะที่ ไม่สามารถและยากที่จะหลีกเลี่ยงได้ จึงจำต้องยอมต่อสถานการณ์ดังกล่าว เพราะหากไม่ยอมก็อาจ จะต้องได้รับผลกระทบทางด้านการทำงานหรืออาจต้องสูญเสียงาน

2.2 ลักษณะพฤติกรรมการล่วงเกินทางเพศ

2.2.1 การล่วงเกินด้วยวาจา (Verbal harassment) เช่น

- การวิพากษ์วิจารณ์เกี่ยวกับรูปร่าง การแต่งตัวที่สื่อไปในทางลามก
- การเล่าเรื่องตลกลามก
- การพูดหรือถามถึงความสัมพันธ์ทางเพศของบุคคลใดบุคคลหนึ่งในที่สาธารณะ
- การเปลี่ยนหัวข้อเรื่องงานให้เป็นเรื่องทางเพศหรือเรื่องลามก
- การกระจายข่าวลือหรือนินทาเกี่ยวกับเรื่องเพศสัมพันธ์ของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง
- การตามติดตามจับบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ทั้ง ๆ ที่รู้ว่าบุคคลนั้นไม่สนใจ
- การกล่าวถึงกลุ่มหญิงหรือชายในทางลามก

การใช้คำพูดเพื่อสร้างสถานการณ์ที่เป็นการล่วงเกินทางเพศนี้ ผู้กระทำมักจะมี เป้าหมาย และบางครั้งกระทำอย่างจงใจ

2.2.2 การล่วงเกินโดยการแสดงออกทางกิริยา (Nonverbal harassment) เช่น

- การจ้องมองอย่างกุ่มกวม
- การแสดงสีหน้าท่าทางเจ้าชู้
- การแสดงท่าทางหรือการเคลื่อนไหวร่างกายที่สื่อถึงเจตนาการล่วงเกินทางเพศ
- การติดภาพ แสดงสิ่งของ หรืออุปกรณ์ที่สื่อไปในทางเพศหรือลามก
- การส่งจดหมาย ข้อความ ภาพ การ์ด หรือคำกลอนที่สื่อไปในทางเพศหรือลามก
- การมองอย่างสำรวจตรวจตรา (โดยตั้งใจ)

2.2.3 การล่วงเกินโดยการสัมผัส (Physical harassment) เช่น

- การแตะเนื้อต้องตัว รวมทั้งการจับต้องเสื้อผ้า ร่างกาย ผม และการนวดคอแขน
- การกอด จูบ หอมแก้ม ตีกัน หรือสะโพก
- การยืน เดิน หรือนั่งชิดใกล้เกินความจำเป็น หรือใช้บางส่วนของร่างกายสัมผัสอย่าง

จงใจ⁹

2.3 ประเภทของการล่วงเกินทางเพศ

ก. การล่วงเกินทางเพศที่มีเงื่อนไขแลกเปลี่ยนหรือต่างตอบแทน (*quid pro quo*) เป็นกรณีที่ผู้กระทำมีอำนาจเหนือกว่าผู้ถูกระทำ ซึ่งผู้กระทำได้แสดงควมมีอำนาจเหนือโดยการเรียกร้องทางเพศหรือกระทำการที่มีนัยในทางเพศ เพื่อแลกเปลี่ยนกับผลประโยชน์ด้านการทำงานของผู้ถูกระทำ เช่น การจ้างงาน การเลื่อนขั้น การโยกย้าย หรือการมอบหมายงานให้ ทั้งนี้ ผู้กระทำมักจะเป็นนายจ้างหรือหัวหน้างานที่มีหน้าที่บังคับบัญชาหรือให้คุณให้โทษ

ข. การล่วงเกินทางเพศโดยการสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในที่ทำงานให้ไม่เป็นที่พึงปรารถนา (*hostile environment*) เป็นกรณีที่การล่วงเกินทางเพศเกิดจากสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในที่ทำงานเต็มไปด้วยเรื่องเพศ อาจจะเป็นกรณีพุดคุยในเรื่องตลกลามก การแสดงภาพลามก การวิพากษ์วิจารณ์ที่สื่อไปในทางลามก ทั้งนี้ ผู้กระทำอาจเป็นผู้ที่มีอำนาจเหนือหรือเป็นเพื่อนร่วมงานก็ได้

2.4 ผลกระทบจากพฤติกรรมการณ์การล่วงเกินทางเพศ

ผู้ที่ตกเป็นเหยื่อของการล่วงเกินทางเพศจะได้รับผลกระทบในทางลบโดยตรงทั้งด้านการทำงาน การศึกษา นอกจากนี้ พฤติกรรมดังกล่าวถือว่ามีแนวโน้มสูงสำหรับองค์กรและสังคม ทั้งนี้ ผลกระทบดังกล่าวสามารถแยกได้ 2 กรณีดังนี้¹⁰

⁹ อรุณรัตน์ สหโชคชัย, "ประเด็นสำคัญและข้อควรรู้เกี่ยวกับการล่วงเกินทางเพศ," หน้า 5-6.

¹⁰ เรื่องเดียวกัน, หน้า 7-8.

1. ผลกระทบต่อผู้ถูกล่วงเกินทางเพศ

ผลที่เกิดขึ้นโดยตรงกับผู้ที่ถูกล่วงเกินทางเพศ จะส่งผลกระทบเป็นลูกโซ่ต่อระบบการทำงาน โดยจากการศึกษาของ Merit System Study ในปี 1981 พบว่าร้อยละ 10 ของผู้หญิงที่เคยถูกล่วงเกินทางเพศได้ลาออกจากงานหรือเปลี่ยนงาน เพราะไม่สามารถทนรับสภาพได้ และจากการศึกษาของ Gutek และ Koss ในปี ค.ศ. 1993 รายงานว่าพนักงานหญิงที่ประสบปัญหาการถูกล่วงเกินทางเพศขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน ขาดงานบ่อยครั้ง ทำให้ไม่มีความก้าวหน้าในการทำงาน

โดยสรุปแล้วผลกระทบต่อผู้ถูกล่วงเกินทางเพศ แยกได้ดังนี้

1.1 ผลกระทบต่อหน้าที่การงาน (Work-related outcomes)

- การทำงานมีประสิทธิภาพและผลิตภาพลดลง
- สูญเสียโอกาสและหมดความก้าวหน้าในการทำงาน
- ไม่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน
- ถูกให้ออกจากงานหรือต้องลาออกจากงาน
- สูญเสียค่าจ้างและผลประโยชน์ต่าง ๆ จากการทำงาน เช่น โบนัส ค่าล่วงเวลา

ค่าคอมมิชชั่น

1.2 ผลกระทบทางด้านจิตใจและอารมณ์ (Psychological outcomes)

- เกิดความเครียด ไม่สบายใจ
- มีความวิตกกังวล
- มีปัญหาการนอนหลับ
- ขาดความเชื่อมั่นในตัวเอง
- ขาดขวัญกำลังใจ
- ได้รับความอับอายขายหน้า
- วิตกกังวลเกี่ยวกับความปลอดภัย

1.3 ผลกระทบทางด้านร่างกาย (Physiological outcomes)

- มีอาการปวดศีรษะ
- นอนไม่หลับ
- รับประทานอาหารไม่เป็นปกติ ลำไส้ไม่ทำงาน ท้องอืด
- น้ำหนักเพิ่มหรือลดลงอย่างผิดปกติ
- ระบบขับถ่ายผิดปกติ

2. ผลกระทบต่อองค์กรและสังคม

- หน่วยงานสูญเสียพนักงานที่ดีมีความสามารถ
- เกิดความเสียหายในเชิงเศรษฐกิจในการต้องรับสมัครพนักงานใหม่ต้องจัดให้มีการฝึกงาน

ใหม่

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น จะเห็นได้ว่าพฤติกรรมการล่วงเกินทางเพศในที่ทำงานไม่ว่าจะเกิดแก่ตัวบุคคล ผู้เสียหายหรือองค์กร ได้ก่อให้เกิดความเสียหายเป็นอย่างมาก ซึ่งกระทบต่อความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน พฤติกรรมดังกล่าวจึงเป็นการกระทำที่น่าตำหนิและสมควรที่จะต้องมีมาตรการในการที่จะป้องกันหรือดูแลควบคุมมิให้การกระทำดังกล่าวแพร่หลายอันก่อให้เกิดผลกระทบในวงกว้างเช่นที่ได้กล่าวมา

กล่าวโดยสรุป การล่วงเกินทางเพศในที่ทำงานจึงหมายความถึงการแสวงหาผลประโยชน์ทางเพศโดยอาศัยอำนาจในตำแหน่งหน้าที่อันมีผลกระทบและเป็นอุปสรรคต่อการทำงานของผู้ถูกกระทำ

2.5 สาเหตุและสภาพปัญหาของการล่วงเกินทางเพศ

จากความหมายและรูปแบบทั่วไปของการล่วงเกินทางเพศในที่ทำงานที่ได้ศึกษามาแล้วข้างต้น พบว่าการล่วงเกินทางเพศเป็นการแสดงออกซึ่งอำนาจที่ไม่เท่าเทียมกันระหว่างชายและหญิง โดยผู้ชายจะมองผู้หญิงเป็นเพียงวัตถุทางเพศและพยายามที่จะแสวงหาความสนุกสนาน ความพึงพอใจโดยใช้ผู้หญิงเป็นเครื่องมือ จึงแสดงออกมาในรูปแบบของพฤติกรรมการล่วงเกินทางเพศดังกล่าว ทั้งนี้ ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีส่วนให้เกิดปัญหาการล่วงเกินทางเพศมีดังนี้

2.5.1 ค่านิยมและทัศนคติของสังคมไทยต่อสตรี

ค่านิยมและทัศนคติที่สังคมไทยมีต่อสตรีนั้นเป็นค่านิยมเชิงซ้อน (Double standard) โดยเป็นค่านิยมในความไม่เสมอภาคระหว่างเพศ ซึ่งมีที่มาจากกรณีที่สังคมไทยได้รับอิทธิพลทางวัฒนธรรมจากอินเดีย โดยผ่านทางศาสนาพุทธ พราหมณ์ และอิทธิพลทางจีน โดยวัฒนธรรมของอินเดียและจีนสตรีมีสถานภาพต่ำกว่าบุรุษมาก จะเห็นได้จากมนูศาสตร์ของอินเดีย มีข้อความเกี่ยวกับสตรีว่า "เมื่อเยาว์บิดาคู่มครองรักษา เมื่อใหญ่เป็นหน้าที่ของสามี และเมื่อแก่เฒ่าเป็นหน้าที่ของบุตรชาย" ส่วนจีน

ยังมีความเชื่อถือว่า “ลูกผู้หญิงนั้นโตขึ้นก็ต้องไปเป็นสมบัติของครอบครัวสามี พ่อแม่ไม่มีสิทธิในตัวลูกหญิงที่แต่งงานแล้วนั้นเลย”

นอกจากนี้ สังคมไทยได้ยึดถือมาตลอดว่า ชายเป็นผู้นำในครอบครัว ชุมชน และประเทศชาติ ความแตกต่างทางด้านสิริระหว่างหญิงกับชาย เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้สังคมกำหนดให้หญิงเป็นเพศที่อ่อนแอ มีความรับผิดชอบเฉพาะภายในบ้านและการอบรมเลี้ยงดูบุตรธิดา ดังนั้น สถานภาพของหญิงไทยจึงด้อยกว่าชาย

อนึ่ง จากการที่สังคมไทยมีทัศนคติและค่านิยมที่เกี่ยวกับสตรีในลักษณะดังที่กล่าวข้างต้น สตรีไทยจึงได้รับการอบรมเลี้ยงดูให้เหมาะแก่บทบาทที่สังคมเห็นว่าเหมาะสม การอบรมของหญิงไทย จึงเน้นหนักที่กิริยามารยาท คุณสมบัติของแม่ศรีเรือน เมื่อเติบโตขึ้นถึงวัยครองเรือนในครอบครัวบิดามารดาก็มักจะเป็นผู้เลือกคู่ครองให้ เมื่อแต่งงานแล้วสังคมไทยก็ยึดมั่นว่าผู้หญิงจะต้องดูแลบ้านปรนนิบัติเลี้ยงดูลูก ส่วนชายเป็นผู้หาเลี้ยงครอบครัว ซึ่งประเพณีได้อนุญาตให้ชายมีภรรยาได้ไม่จำกัดจำนวน ในขณะที่หญิงจะต้อง “รักษาวลสงวนตัว” จะ “คบขู้ผู้ชาย” ไม่ได้

ทั้งนี้ ค่านิยมและทัศนคติความไม่เสมอภาคทางเพศหรือค่านิยมเชิงซ้อน (Double Standard) เป็นส่วนหนึ่งของสาเหตุหรือปัจจัยที่มีผลต่อการล่วงเกินทางเพศในสังคมไทย และตัวอย่างของค่านิยมความไม่เสมอภาคทางเพศดังกล่าว ได้แก่ ค่านิยมที่ถือว่าเพศชายเป็นใหญ่กว่าเพศหญิงโดยเห็นผู้หญิงเป็นเพียงวัตถุทางเพศสำหรับผู้ชายซึ่งก่อให้เกิดการคุกคามทางเพศต่อผู้หญิง การที่มองว่าผู้หญิงเป็นเพศที่ใช้อารมณ์ทำให้ผู้หญิงเสียเปรียบในสถานภาพทางการงาน ทั้งนี้ เมื่อมีเรื่องทางเพศเข้ามาเกี่ยวข้องกับผู้หญิงมักจะได้ไม่พิจารณาเลือกให้ดำรงตำแหน่งที่สำคัญ โดยมีข้ออ้างว่าเป็นเพศที่ใช้อารมณ์หรือการที่ผู้ชายประพฤติอย่างหนึ่งสังคมไม่ตำหนิ ถ้าผู้หญิงประพฤติปฏิบัติในสิ่งเดียวกันสังคมจะตำหนิ เช่น การนอกใจคู่สมรส การมีความสัมพันธ์ทางเพศก่อนสมรส¹¹

นอกจากนี้ ค่านิยมความไม่เสมอภาคทางเพศยังมีที่มาจาก การที่ครอบครัวไทยส่วนใหญ่มีค่านิยมต้องการมีลูกชายมากกว่าลูกผู้หญิง โดยมีความเชื่อว่า การมีลูกผู้หญิงในครอบครัวจะก่อให้เกิดความเสียหายทางเพศได้ ในขณะที่ถ้ามีลูกชายจะไม่ต้องกังวลในเรื่องนี้ ส่งผลต่อการอบรมเลี้ยงดูลูกผู้ชายที่ครอบครัวหลายครอบครัวไม่ได้อบรมให้ลูกชายมีความรับผิดชอบต่อผู้หญิง¹²

¹¹ วันทนีย์ วาสิกะสิน และสุนีย์ เหมะประสิทธิ์, สังคมไทยคาดหวังอย่างไรกับผู้หญิง (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2541), หน้า 4-7.

¹² เรื่องเดียวกัน, หน้า 41.

กรณีดังกล่าวก่อให้เกิดปัญหาในการที่ผู้ชายไม่ยอมรับผิดชอบต่อการตั้งครรภ์ของผู้หญิง ซึ่งสังคมก็ไม่ให้ความสำคัญโดยการประณามผู้ชายที่ไม่รับผิดชอบนั้น กลับมีค่านิยมในทางที่ว่าผู้หญิงที่ตั้งครรภ์โดยไม่ได้แต่งงาน คือ ผู้หญิงใจง่าย¹³

ความคิด ความเชื่อ ค่านิยมของสังคมทำให้การอบรมเลี้ยงดูลูกเพศชายและหญิงแตกต่างกัน เช่น ลูกชายไม่ต้องช่วยทำงานบ้าน เพราะเป็นหน้าที่ของลูกสาว หรือสามีถือว่าภาระหน้าที่งานบ้านเป็นของภรรยา สามีมีหน้าที่หาเลี้ยงครอบครัว ทำให้เกิดปัญหาต่อระบบครอบครัว นอกจากนั้น ความเข้มงวดกวดขันต่อลูกสาวและปล่อยปละละเลยลูกชายในเรื่องของพฤติกรรมทางเพศ เช่น ลูกชายไม่ต้องรับผิดชอบต่อความเสียหายทางเพศของผู้หญิง รวมทั้งการคุกคามทางเพศที่ชายปฏิบัติต่อหญิงด้วยกิริยาท่าทางหรือวาจา การไม่ให้เกียรติต่อเพศหญิง สาเหตุส่วนหนึ่งก็เพราะสังคมไทยเห็นว่าผู้ชายไม่มีความเสียหายทางเพศ ดังนั้น จึงไม่ได้อบรมสั่งสอนลูกชายว่าต้องให้เกียรติต่อผู้หญิง¹⁴

นอกจากนี้ ครอบครัวไทยมักจะอบรมให้ลูกสาวปรนนิบัติและเชื่อฟังสามี ภรรยาควรยินยอมให้สามีเป็นผู้มีอำนาจตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ภรรยาควรสนับสนุนความก้าวหน้าในอาชีพของสามี ภรรยาไม่มีสิทธิปฏิเสธเมื่อสามีมีความต้องการทางเพศ¹⁵ ซึ่งค่านิยมดังกล่าวเป็นปัญหาให้เกิดการกดขี่ทางเพศที่เพศชายมักกระทำต่อเพศหญิง

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น จะเห็นได้ว่าการให้ความสำคัญกับเพศชายในสังคมไทยมีมานานแล้ว ไม่ว่าจะปรากฏอยู่ในวรรณกรรม คำสั่งสอน สุภาษิต กาพย์ กลอนต่าง ๆ เช่นคำว่า "ผู้ชายเป็นช้างเท้าหน้า ผู้หญิงเป็นช้างเท้าหลัง" ก็แสดงให้เห็นถึงสถานภาพของผู้หญิงที่เป็นรองและด้อยกว่าผู้ชาย ซึ่งสรุปได้ว่าในสังคมไทยมีค่านิยมที่ถือว่าชายเป็นใหญ่กว่าหญิง

¹³ เรื่องเดียวกัน, หน้า 80.

¹⁴ เรื่องเดียวกัน, หน้า 7-8.

¹⁵ เรื่องเดียวกัน, หน้า 81.

2.5.2 บทบาทและสถานภาพของสตรีไทย

แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทและสถานภาพสตรีที่เรียกว่า ทฤษฎีสตรีศึกษาจัดแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม ทฤษฎี คือ¹⁶

(1) System approach แนวความคิดพื้นฐานของทฤษฎีนี้จะมองดูผู้หญิงในฐานะระบบย่อยอันหนึ่งของระบบใหญ่ซึ่งจะต้องมีหน้าที่ที่ถูกกำหนดมาให้เหมาะสมกับเพศ ในระบบนี้จะกำหนดการแบ่งงานกันทำ และแบ่งความรับผิดชอบตามลักษณะทางชีววิทยา ฉะนั้น เมื่อผู้หญิงเป็นเพศที่ตั้งท้องก็จำเป็นต้องเป็นผู้ที่เลี้ยงดูบุตรด้วย ปริมาณทลของผู้หญิงจึงอยู่ในแวดวงของครอบครัว

อย่างไรก็ตาม เมื่อระบบใหญ่มีการเปลี่ยนแปลงไป ระบบย่อยก็ต้องมี "การปรับตัว" ฉะนั้นเมื่อระบบสมัยใหม่ต้องการให้ผู้หญิงออกมาทำงานนอกบ้าน (ไม่ว่าจะมีเหตุผลมาจากอะไรก็ตาม) ผู้หญิงก็จำเป็นต้องพัฒนาปรับปรุง (ปรับตัว) ในด้านต่าง ๆ เช่น พัฒนาระดับการศึกษา พัฒนาความสามารถให้เหมาะสมกับระบบใหม่ (เป็นแม่บ้านที่ทันสมัย เป็นคุณแม่ที่รู้จักจิตวิทยาเด็ก)

(2) Feminist approach จุดร่วมหลักของแนวทฤษฎีนี้ก็คือ การพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างเพศหญิงและเพศชาย ซึ่งมีลักษณะของความไม่เท่าเทียมระหว่างเพศมาตั้งแต่สังคมในอดีตจนถึงปัจจุบัน ไม่ว่าจะสังคมจะเปลี่ยนแปลงอย่างไรก็ตาม ความไม่เท่าเทียมระหว่างเพศก็คงเป็นปัญหาคู่โลก ถึงแม้ว่าจะมีการเปลี่ยนรูปแบบเนื้อหาไปบ้าง แต่ทว่าสิ่งที่ไม่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาก็คือการเอารัดเอาเปรียบระหว่างเพศนั่นเอง

สำหรับการวิเคราะห์สภาพสังคมปัจจุบัน แนวทางนี้เห็นว่าทุกสังคมที่มีอยู่ ตกอยู่ในสังคมแบบถืออำนาจของชายเป็นใหญ่ (Patriarchal หรือ rule or control by men) ความสัมพันธ์ที่ไม่เท่าเทียมกันระหว่างผู้หญิงกับผู้ชายปรากฏอยู่ในทุกมิติของสังคมไม่ว่าจะเป็นการผลิตการสืบทอดเอกลักษณ์ของแต่ละเพศ ในระบบนี้ แม้ผู้หญิงจะเป็นผู้ผลิตที่สำคัญ แต่ผู้ชายก็ยังเป็นผู้คุมอำนาจโดยควบคุมผ่านโครงสร้างครอบครัว แบบผิวเดียวเมียวเดียว โดยสร้างทัศนคติที่ว่าผู้ชายเป็นฝ่ายหาเลี้ยงครอบครัว นอกจากนั้นก็ยังผ่านโครงสร้างการผลิตแบบชายเหนือหญิง (ผู้ชายเป็นเจ้าของปัจจัยการผลิต) และผ่านโครงสร้างการควบคุมของกลไกรัฐ

¹⁶กาญจนา แก้วเทพ, "แนวทางการศึกษาเรื่องผู้หญิงกับสื่อมวลชน." วารสารนิเทศศาสตร์ ปีที่ 9 (ฉบับภาคการศึกษาปลาย 2531) : 10-11.

นอกจากทฤษฎีสตรีศึกษาดังกล่าวแล้ว แนวความคิดเกี่ยวกับบทบาทและสถานภาพสตรี ยังมีอยู่หลายแนวความคิดด้วยกัน แต่จะขอกล่าวเฉพาะแนวคิดที่สำคัญดังนี้¹⁷

1. แนวความคิดทางด้านชีววิทยา มีความเห็นว่า ผู้หญิงมีลักษณะทางชีววิทยาที่อ่อนแกว่าผู้ชาย จึงเป็นเรื่องของเพศที่ถูกกำหนดขึ้นโดยสภาพข้อเท็จจริงทางธรรมชาติด้านสรีระร่างกาย กล่าวคือ โครงสร้างของเพศชายโดยทั่วไป เช่น กระดูก กล้ามเนื้อ จะแข็งแรงกว่าหญิง ในขณะที่สภาพร่างกายของหญิงอ่อนแกว่าและต้องใกล้ชิดกับธรรมชาติมาก เช่น การตั้งครรภ์ การคลอดบุตร เป็นต้น ดังนั้นสังคมจึงคาดหวังให้แต่ละเพศปฏิบัติตามแบบแผนที่เหมาะสมในสังคมสร้างขึ้น โดยกำหนดว่าความรับผิดชอบใดที่หญิงหรือชายควรทำ เช่น ผู้หญิงจะเหมาะกับการทำงานที่เบากว่าชาย อันได้แก่ การดูแลบ้านช่อง การเลี้ยงดูลูกและปรนนิบัติสามี เป็นต้น และจากการที่ผู้หญิงมีสภาพร่างกายที่บอบบางกว่ายากที่จะป้องกันตัวเองได้ในสังคมที่มีการต่อสู้กันโดยใช้พลังกำลังเข้าหักหาญกัน ผู้หญิงยังต้องพึ่งพาการปกป้องคุ้มครองจากบุรุษและต้องยอมรับใช้บุรุษเพื่อที่ตนและลูกหลานจะสามารถดำรงชีวิตได้

2. แนวความคิดทางด้านประวัติศาสตร์ มีความเห็นว่าสาเหตุสำคัญที่ทำให้บทบาทของหญิงถูกจำกัดทั้งในขอบเขตและระดับที่ด้อยกว่าชายนั้นมีอยู่ 2 ประการ คือ ประการแรก เพราะคนที่มีความสำคัญเหนือสังคมตั้งแต่สมัยก่อนในแต่ละยุคสมัยเท่าที่หลักฐานทางประวัติศาสตร์ปรากฏนั้น เป็นเพศชายทั้งสิ้น ดังนั้น จึงมีบางคนกล่าวกันว่าประวัติศาสตร์โลกล้วนเป็นประวัติศาสตร์เพศชายอันเป็นผลให้ผู้ชายมีอิทธิพลที่จะผลักดันให้ผู้หญิงซึ่งอยู่ใต้อิทธิพลของตนยอมรับบทบาทและมีพฤติกรรมไปในแนวทางที่เพศชายกำหนดให้ ซึ่งส่วนใหญ่แล้วผู้ชายมักจะได้เปรียบในการเก็บกดความปรารถนาแห่งตัวคนในฐานะที่เป็นมนุษย์ไว้ เพื่อความปลอดภัยของตนเอง หรือเพื่อจรรโลงสังคมมิให้สั่นคลอน และประการที่สอง คือ ระบบความเชื่อในลักษณะสากลที่เกี่ยวกับเรื่องความไม่เสมอภาคทางเพศ โดยเฉพาะที่เห็นเด่นชัดได้แก่ ความเชื่อทางศาสนา เช่น ศาสนาอิสลาม พุทธ คริสต์ เป็นต้น ล้วนแต่มี

¹⁷ อรอนงค์ สวัสดิ์บุรี, "คอลัมน์ตอบปัญหาชีวิตในนิตยสารในการสะท้อนบทบาทและสถานภาพของสตรีไทย" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาการสื่อสารมวลชน บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533), หน้า 17.

ข้อจำกัดหรือกีดกันสิทธิและแบบแผนทางความประพฤติของผู้หญิงไว้ในขอบเขตและในฐานะที่ต่ำกว่าชายทั้งสิ้นเมื่อความเชื่อในสังคมตกอยู่ใต้อิทธิพลของผู้ชาย¹⁸

3. แนวคิดเกี่ยวกับสถานภาพทางสังคม มีความเห็นว่าสถานภาพและบทบาทสังคมของเพศหญิงที่กำหนดไว้ในสังคมไทยทั่วไปนั้นต่ำกว่าของชาย และมีความสัมพันธ์ทางระดับตำแหน่งที่ต่ำกว่าชาย ดังนั้น กรอบของแนวคิดนี้จึงกำหนดให้ความประพฤติของหญิงอยู่ในระดับที่ต่ำกว่าชายนั่นคือ อำนาจที่เกิดจากพลังของร่างกายที่ใหญ่โตกว่า และอำนาจที่เกิดจากยอมรับในสังคม ทั้งในด้านกฎหมายและขนบธรรมเนียมประเพณีที่ว่าผู้ชายเหนือกว่าผู้หญิงในสังคมด้วย¹⁹

4. แนวคิดเกี่ยวกับค่านิยมและวัฒนธรรมประเพณีของสังคม โดยบทบาทและสถานภาพของเพศหญิงมักถูกกำหนดบทบาทจากการอบรมสั่งสอนเพื่อสนองค่านิยมและความต้องการของระบบชายเป็นใหญ่ กำหนดให้สตรีต้องมีบุคลิกที่อ่อนแอ ไม่เชื่อมั่นในตนเอง และทางด้านสื่อมวลชนก็เป็นตัวตอกย้ำค่านิยมดั้งเดิมในสังคม โดยเสนอภาพของสตรีในด้านลบ ต้องพึ่งพาเพศชาย เป็นสัตว์โลกแสนสวยที่ไร้สมอง มีบทบาทเฉพาะในครัวเรือนและเป็นวัตถุทางเพศเท่านั้น

แนวความคิดต่าง ๆ ดังกล่าวมานั้นได้ถูกหยิบยกขึ้นมากล่าวถึงมูลเหตุต่าง ๆ ซึ่งมีอิทธิพลต่อบทบาทและสถานภาพสตรีไทยตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน อันมีความเชื่อมโยงกับปัญหาค่านิยมและทัศนคติทางเพศของสังคมไทยที่มีต่อสตรีในลักษณะไม่เสมอภาคระหว่างเพศ และมีผลต่อการล่วงเกินทางเพศที่กำลังเกิดขึ้นในสังคมไทย

¹⁸โคทม อาริยา, "แนวคิดในการพัฒนาสตรี," รายงานการสนทนาทางวิชาการเรื่องการพัฒนาสถานภาพสตรีไทย (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527), หน้า 3 อ้างถึงในอรอนงค์ สวัสดิ์บุรี, "คอลัมน์ตอบปัญหาชีวิตในนิตยสารในการสะท้อนบทบาทและสถานภาพของสตรีไทย" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการสื่อสารมวลชน บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533), หน้า 17-18.

¹⁹บวร ประพฤติดี ทิพาพร พิมพิสุทธิ และเฉลิมพล ศรีวงษ์, สตรีไทย : บทบาทในการเป็นผู้นำทางการบริหาร (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยเกษม, 2530), หน้า 10 อ้างถึงใน อรอนงค์ สวัสดิ์บุรี, "คอลัมน์ตอบปัญหาชีวิตในนิตยสารในการสะท้อนบทบาทและสถานภาพของสตรีไทย," หน้า 18.

ทั้งนี้ ตัวอย่างงานวิจัยและงานเขียนเกี่ยวกับบทบาทและสถานภาพสตรีที่ชี้ให้เห็นว่าสตรีมีฐานะดีน้อยกว่าเพศชาย มีดังนี้

สตรีไทยในอดีตมีฐานะทางสังคมดีน้อยกว่าบุรุษ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าเกือบจะไม่มีบทบาทในสังคมเลย ทั้งนี้ เนื่องจากปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับศาสนาและขนบธรรมเนียมประเพณี อย่างไรก็ตามสตรีค่อยเริ่มเปลี่ยนแปลงฐานะบทบาทตั้งแต่สมัยรัชกาลที่ 4 เป็นต้นมา จนได้รับสิทธิเสรีภาพและมีความเสมอภาคเท่าเทียมกับบุรุษในปัจจุบัน เนื่องจากได้รับอิทธิพลจากตะวันตก²⁰

จดหมายเหตุราชทัณฑ์เลขที่ ประกาศและประชุมกฎหมายประจำศกบางฉบับ ได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับอดีต ปัจจุบัน และอนาคตของสตรีไทยว่าเป็นเพียงวัตถุบำบัดความใคร่ ทาสรับใช้ในเรือน และผู้ซื้อสัตย์เท่านั้น เนื่องจากถูกกีดกันให้อยู่ห่างจากความเคลื่อนไหวของชีวิตทั้งในด้านการจัดระบบเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม นอกจากนี้ได้อ้างอิงวรรณคดีบางตอนมาพิจารณาประกอบด้วย และสรุปว่าวรรณคดีส่วนมากนั้นจะมองสตรีในฐานะผู้บำเรอเหมาะแก่การร่วมเพศของชายตัวเอกในเรื่องแทบทั้งสิ้น สังคมในอดีตมองสตรีเพียงในแง่ของกามารมณ์และขณะเดียวกันก็ยกย่องชายที่มีภรรยาหลายคนด้วย โดยถือว่าเป็นเครื่องประดับบารมี²¹

ลักษณะของสตรีในอุดมคติแบบดั้งเดิมของประเทศต่าง ๆ ที่ทำการศึกษา ส่วนใหญ่จะถูกกำหนดโดยบทบาทของแม่และเมีย สถานภาพของสตรีจะต่ำกว่าบุรุษ ศาสนา และลัทธิอาณานิคมก็เป็นอีกปัจจัยที่จำกัดบทบาทและกีดกันการพัฒนาสตรี แม้ในปัจจุบันกฎหมายของประเทศต่าง ๆ จะกำหนดสิทธิและความเสมอภาคของบุรุษและสตรีไว้อย่างเท่าเทียมกันแต่ในทางปฏิบัติแล้ว สตรียังคง

²⁰สินี กมลนาวิน, "การเปลี่ยนแปลงฐานะและบทบาทในสังคมของสตรีไทย", วารสารพัฒนาบริหารศาสตร์ 11 (กรกฎาคม 2514) : 401-403 อ้างถึงในอรอนงค์ สวัสดิ์บุรี, "คอลัมน์ตอบปัญหาชีวิตในนิตยสารในการสะท้อนบทบาทและสถานภาพของสตรีไทย," หน้า 31-32.

²¹สมชาย ปรีชาเจริญ, "อดีต ปัจจุบัน และอนาคตของสตรีไทย," วารสารสังคมศาสตร์ 15 (2515) : 104-146 อ้างถึงในอรอนงค์ สวัสดิ์บุรี, "คอลัมน์ตอบปัญหาชีวิตในนิตยสารในการสะท้อนบทบาทและสถานภาพของสตรีไทย," หน้า 32.

มีฐานะที่ต่ำกว่า ส่วนในด้านการศึกษา ก็เช่นกัน แทบทุกประเทศมีค่านิยมและส่งเสริมให้บุตรชายได้เรียนมากกว่าบุตรสาว ทำให้อัตราการเรียนหนังสือของสตรีโดยเฉลี่ยต่ำกว่าการศึกษาของชาย และโครงการต่าง ๆ ในปัจจุบันที่สร้างขึ้นเพื่อช่วยเหลือพัฒนาสตรี โดยได้รับการสนับสนุนจากองค์กรต่าง ๆ ส่วนใหญ่ก็ยังคงเป็นโครงการที่ช่วยให้สตรีปฏิบัติหน้าที่และบทบาทเก่า คือ การเป็นแม่และเมีย โดยมิได้กระตุ้นให้สตรีตระหนักในสิทธิและเสรีภาพ ตลอดจนบทบาทใหม่ ๆ ในสังคมของตน ทั้งยังไม่ได้กระตุ้นให้สตรีรู้จักการพึ่งตนเองในระยะยาวด้วย²²

ค่านิยมหลายประการซึ่งมีรากฐานมาจากวัฒนธรรมความเป็นอยู่ที่ เป็นอุปสรรคแก่การที่สตรีจะมีบทบาทในทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง เช่น ค่านิยมที่เป็นเรื่องความงามที่มุ่งเพื่อความอ่อนแอ ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง ค่านิยมที่สังคมไม่ยอมรับความสามารถของสตรี และเห็นว่าสตรีควรมีบทบาทอยู่แต่ในบ้านเท่านั้น ฯลฯ ด้วยค่านิยมต่าง ๆ เหล่านี้ ประกอบกับความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสภาพแวดล้อมทำให้สตรีปรับตัวไม่ทัน นอกจากนี้สตรียังมีปัญหาแตกต่างไปจากชาย เนื่องด้วยสรีระทางเพศทำให้เป็นข้อจำกัดที่ล้อมกรอบสตรีให้มีบทบาทที่จำกัด อันเป็นผลให้มีสถานภาพที่ต่ำกว่าชายในทุก ๆ ด้าน²³

จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัย งานเขียนที่เกี่ยวข้องกับบทบาทและสถานภาพของสตรีไทยสรุปได้ว่า บทบาทและสถานภาพของสตรีไทยในอดีตและปัจจุบันมีความแตกต่างกันเล็กน้อย กล่าวคือ ในอดีตบทบาทและสถานภาพของสตรีไทยจะอยู่ภายใต้อิทธิพลของบุรุษ สตรีมีบทบาทในฐานะบุตรสาว ภรรยา และมารดาเท่านั้น ทางด้านการศึกษา ยังถูกจำกัดอยู่ โดยให้มีการศึกษาเกี่ยวกับงานบ้านการเรือนเท่านั้น ส่วนในปัจจุบันนี้ สตรีไทยเริ่มมีบทบาทมากขึ้น สตรีไทยสามารถออกไปทำงานนอกบ้านและเป็นที่ยอมรับของสังคม เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ

²² ธรรมนูญ ประภาสโนบล, รายงานการวิจัยเรื่องสถานภาพของสตรีบางประเทศในทวีปเอเชีย ออฟริกา และลาตินอเมริกา, (2523), หน้า 1-3 และ 149-151 (อัดสำเนา) อ้างถึงในอรอนงค์ สวัสดิ์บุรี, "คอลัมน์ตอบปัญหาชีวิตในนิตยสารในการสะท้อนบทบาทและสถานภาพของสตรีไทย," หน้า 34-35.

²³ ศรีสว่าง พัววงศ์แพทย์, แนวทางส่งเสริมเพื่อพัฒนาสตรี (เอกสารสภาสตรี) อ้างถึงในอรอนงค์ สวัสดิ์บุรี, "คอลัมน์ตอบปัญหาชีวิตในนิตยสารในการสะท้อนบทบาทและสถานภาพของสตรีไทย," หน้า 35-36.

การเมืองและวัฒนธรรม แต่อย่างไรก็ตาม บทบาทในฐานะบุตรสาว ภรรยา และมารดาที่ยังคงอยู่ในสังคม ซึ่งเป็นผลมาจากการอบรมสั่งสอนบทบาทของสตรีจากบรรพบุรุษและวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีไทยที่กำหนดว่าสตรีต้องเป็นฝ่ายพึ่งพาบุรุษตลอดเวลา และบุรุษมีหน้าที่เลี้ยงดูครอบครัว²⁴

2.5.3 ปัจจัยที่มีส่วนในการกำหนดบทบาทของสถานภาพชายและหญิง แบ่งได้ 3 กลุ่ม ดังนี้²⁵

กลุ่มที่ 1: ปัจจัยทางธรรมชาติ (Nature) และชีวภาพ (Biology) ทักษะของนักคิดกลุ่มนี้มีว่าความแตกต่างของบทบาทเพศนั้น ประการแรกถูกกำหนดขึ้นจากพื้นฐานทางธรรมชาติด้านสรีระหรือชีวภาพ (Sex) กล่าวคือ โครงสร้างของเพศชายโดยทั่วไป เช่น กระดูกกล้ามเนื้อ แข็งแกร่งกว่าของเพศหญิง ในขณะที่สภาพร่างกายของสตรีอ่อนแอกว่าและผูกพันใกล้ชิดกับธรรมชาติมากกว่า เช่น การมีประจำเดือน การตั้งครรภ์ การคลอดบุตร เลี้ยงบุตรด้วยน้ำนม เหล่านี้เป็นต้น จากความแตกต่างด้านสรีระที่ธรรมชาติกำหนดมาเป็นพื้นฐานนี้เองทำให้สังคมต้องจัดสรรแบ่งบทบาท กำหนดความรับผิดชอบที่สมมติขึ้นและยอมรับกันว่าเหมาะสมกับสรีระของมนุษย์แต่ละเพศ รวมทั้งสังคมเองก็คาดหวังให้แต่ละเพศประพฤติปฏิบัติตนตามแบบแผนที่สมาชิกสังคมสร้างขึ้น โดยกำหนดว่ากิจกรรมารยาทแบบใด หรือการงานความรับผิดชอบประเภทไหนที่สตรีควรทำหรือชายควรทำ เช่น การออกศึกสงคราม ล่าสัตว์ ทำอาวูธ การปกครอง การทำพิธีกรรมทางศาสนา และกิจกรรมนอกบ้านอื่น ๆ ก็ควรตกเป็นหน้าที่ของชาย เพราะมีความคล่องตัวกว่า แข็งแรงกว่า ในทางตรงกันข้าม เนื่องจากสตรีมีประจำเดือน ตั้งครรภ์ เลี้ยงลูก จึงควรต้องรับหน้าที่ดูแลบ้าน เตรียมอาหาร อบรมเลี้ยงดูบุตรอยู่ภายในบ้าน นอกจากนี้ในหลาย ๆ สังคมมีข้อห้ามมิให้สตรีมีบทบาททางสังคมหรือทางศาสนาที่สำคัญ ๆ เพราะการมีประจำเดือนซึ่งถือเป็น "สิ่งสกปรก" และกลายเป็นข้อจำกัดทางสภาพร่างกายของสตรี

²⁴อรอนงค์ สวัสดิ์บุรี, "คอลัมน์ตอบปัญหาชีวิตในนิตยสารในการสะท้อนบทบาทและสถานภาพของสตรีไทย," หน้า 38.

²⁵ภัสสร ลิมานนท์ "การศึกษาและวิเคราะห์บทบาทเพศและสถานภาพสตรี" นำเสนอในการสัมมนาทางวิชาการ เรื่องการพัฒนาสถานภาพสตรีไทย: งานวิจัยและนโยบาย จัดโดย สถาบันประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ณ ห้องประชุมสวนนิเทศ วันที่ 30 พฤศจิกายน 2527.

นั่นเอง นอกจากนี้ยังมีความเชื่อกันต่อไปว่าสตรีจะไม่สามารถทำงานหนักได้เท่ากับชาย เพราะสภาพทางกายภาพด้อยกว่า กิจกรรมหลายประเภทที่ชายเป็นผู้ปฏิบัติได้สร้างความเข้าใจและเป็นที่ยอมรับว่าชายเป็นตัวแทนของมนุษยชาติ เพราะชายเป็นผู้สร้างถาวรวัตถุและวัฒนธรรมเทคโนโลยีใหม่ให้กับสังคม ความเชื่อเช่นนี้ทำให้ชายย่อมมีความสำคัญขึ้นอีกด้านหนึ่งในฐานะเป็นผู้ดัดแปลงธรรมชาติให้กลายเป็นวัฒนธรรม

กลุ่มที่ 2 : โครงสร้างครอบครัว (Family structure) นักสังคมวิทยาในกลุ่มนี้โยงแนวคิดเรื่องการกำหนดบทบาทเพศเข้าไว้ด้วยกันกับสังคมวิทยาว่าด้วยครอบครัว โดยสันนิษฐานว่าโครงสร้างครอบครัวเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดการแบ่งงานระหว่างเพศและยังผลให้เกิดความไม่เสมอภาคกันในสถานภาพของหญิงและชายภายในครอบครัวและความไม่ทัดเทียมนี้ขยายวงกว้างออกไปถึงระดับสังคม กล่าวคือภายในครอบครัวเดียวกันซึ่งมีขนาดเล็ก การแบ่งงานและความรับผิดชอบระหว่างคู่สมรสยังทำได้ไม่เต็มที่นัก เพราะหากคนใดคนหนึ่งเกิดเจ็บป่วยหรือไม่อยู่ อีกฝ่ายหนึ่งก็จำเป็นต้องเข้าทดแทน ซึ่งต่างกับระบบครอบครัวขยายที่มีสมาชิกมากกว่า ทำให้การแบ่งงานระหว่างสมาชิกต่างเพศทำได้สะดวกกว่า

Ruth B. Dixon นักสังคมวิทยาชาวอเมริกันผู้มีผลการศึกษาค้นคว้าสำคัญเกี่ยวกับบทบาทเพศได้อธิบายว่าองค์ประกอบสามประการคือ การมีเพศสัมพันธ์ การให้กำเนิดบุตร และการเลี้ยงดูบุตรมักจะรวมอยู่ในสถาบันเดียวกันคือ ครอบครัวเดี่ยวและหน้าที่เหล่านี้มักจะตกอยู่กับสตรีโดยไม่มีทางเลือกได้ เมื่อสตรีเริ่มมีเพศสัมพันธ์(โดยการแต่งงาน) จะให้กำเนิดบุตรและทำหน้าที่หลักคือการอบรมเลี้ยงดูสมาชิกที่ตนให้กำเนิด จากการที่สตรีที่ถูกจำกัดโดยหน้าที่ดังกล่าวให้อยู่แต่ภายในบ้านจึงไม่อาจมีบทบาทหรือโอกาสที่จะเข้าร่วมกิจกรรมทางเศรษฐกิจหรือทางการเมือง ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้จะให้ผลตอบแทนโดยตรงทั้งทางการเงินและฐานะทางสังคม การได้รับโอกาสที่ต่างกันดังกล่าวนี้เองได้สร้างความไม่ทัดเทียมกันทางสถานภาพของชายและสตรี และผลก็คือสตรีกลายเป็นผู้ที่ต้องพึ่งพาอาศัยชายทั้งทางสังคมและเศรษฐกิจ

กลุ่มที่ 3 : ปัจจัยทางวัฒนธรรม(Culture) และบรรทัดฐาน(Social Norms) นักคิดกลุ่มนี้เชื่อว่าในแต่ละวัฒนธรรม สมาชิกชายและหญิงเมื่อแรกเกิดจะถูกปลูกฝังให้มีอุปนิสัยแตกต่างกันออกไปโดยสมาชิกใหม่แต่ละเพศนั้นต้องยอมรับทัศนคติและบทบาทที่สังคมกำหนดไว้ให้ การกำหนดบทบาท

บุคลิกภาพ แบบแผนภาษาพูดของแต่ละเพศทั้งหมด ผันแปรกันเข้าก็กลายเป็นเพศที่กำหนดโดยสังคม (Social sex gender) โดยอาศัยพื้นฐานสำคัญจากเพศที่กำหนดโดยธรรมชาติ (Biological sex) นักมานุษยวิทยา Margret Mead ให้ความเห็นในเรื่องนี้ไว้ว่าเพศที่กำหนดโดยสังคมนั้นจะแตกต่างกันออกไปในเกือบทุกสังคม แล้วแต่ความนิยมและความเชื่อของแต่ละวัฒนธรรม ในขณะที่สังคมของสัตว์พันธุ์เดียวกันจะมีบทบาทและพฤติกรรม เช่น แบบแผนการสร้างรัง การผสมพันธุ์ การเลี้ยงดู ลูกอ่อน ฯลฯ เป็นไปแบบเดียวกันหมด นอกจากนี้ วัฒนธรรมเกี่ยวกับบทบาทเพศอาจจะสับเปลี่ยนกันไปได้ตามความนิยมและกาลเวลาที่ผันผ่าน ทั้งนี้ เพราะบทบาทที่กำหนดขึ้นเป็นของไม่จริงยั่งยืนแต่อย่างใด

หลายวัฒนธรรมเชื่อกันว่าร่างกายของชาย ประกอบด้วยธาตุความเป็นชาย และหญิงรวมอยู่ด้วยทำให้โลกของชายเปิดเสรี ขณะที่ในร่างกายของหญิงมีเพียงธาตุความเป็นหญิงแต่อย่างเดียว ฉะนั้น โลกของหญิงจึงเป็นโลกปิดและมีข้อจำกัด จากความเชื่อดังกล่าวนี้ทำให้วัฒนธรรมและประเพณีที่สังคมยึดถือกันมาในการปฏิบัติต่อมนุษย์สองเพศนี้แตกต่างกันออกไปดังจะเห็นได้จากหลายตัวอย่าง เช่น

1. การอบรมเลี้ยงดูภายในครอบครัว และการสอนให้รู้ระเบียบสังคมที่ถ่ายทอดกันมานับชั่วคนได้เน้นถึงฐานะความเป็นผู้นำของชาย และฐานะผู้ตามของสตรี หรือเนื่องจากความเชื่อในเรื่องความบริสุทธิ์และพรหมจรรย์ที่สตรีจะต้องรักษาไว้ก่อนแต่งงาน ทำให้เด็กหญิงถูกควบคุมให้อยู่ภายในขอบเขตที่กำหนดไว้ เช่น ภายในบ้าน ในขณะที่ครอบครัวและสังคมได้เปิดโอกาสให้เด็กชายมีเสรีภาพที่จะออกนอกบ้าน แสวงหาความเป็นผู้นำและความเป็นชายด้วยตัวเอง

2. แวดวงของสตรีโดยทั่วไปแล้วแคบกว่าชาย ในสังคมโบราณหรือเกษตรกรรมส่วนใหญ่ เด็กหญิงถูกผนวกเข้ากับสังคมในแนวตั้ง (Vertically integration) โดยผ่านกลุ่มเครือญาติและครอบครัว ในขณะที่เด็กชายจะขยายแวดวงชีวิตของตัวเองไปตามแนวนอน (Horizontally) นอกจากนี้ ในแต่ละสังคมก็มีการจัดลักษณะกิจกรรมโดยมีพื้นที่บ่งบอกถึง "พื้นที่" (Spatial arrangement) ที่สตรีและชายจะเข้าไปมีส่วนร่วมได้ ซึ่งพอจะแบ่งพื้นที่ได้ดังนี้

พื้นที่สำหรับหญิง	พื้นที่สำหรับชาย
ครอบครัว	เครือญาติ
เพื่อนบ้าน	วงศ์ตระกูล
ชุมชน/เครือญาติ	ชุมชน/หมู่บ้าน
	เศรษฐกิจ
	ศาสนา/การเมือง

3. ในหลาย ๆ สังคม บทบาทเพศที่กำหนดขึ้นมักจะอยู่ในลักษณะที่ตรงกันข้ามเสมอ บทบาทที่ตรงกันข้ามนี้มีนัยบ่งบอกการแบ่งแยกกิจกรรมและหน้าที่ของสามีภรรยา หรือของชายและหญิง รวมทั้งมีนัยซึ่งแสดงถึงการที่สตรีต้องพึ่งพาอาศัยชายเป็นหลัก โดยบทบาทหญิงจะเป็นแบบปิด กล่าวคือไม่มีการติดต่อภายนอก ถูกควบคุม กวดขัน โดยที่หญิงต้องอยู่ในบ้านทำหน้าที่ให้กำเนิด เลี้ยงดูบุตร และทำงานบ้าน ส่วนบทบาทชายจะเป็นแบบเปิด กล่าวคือเป็นอิสระ ติดต่อกับสังคมภายนอกมากกว่า โดยที่ชายจะมีกิจกรรมนอกบ้าน เช่นร่วมกิจกรรมทางการเมือง ทางเศรษฐกิจ

ดังนั้น จะเห็นได้ว่า เกือบทุกวัฒนธรรม ได้สร้างภาพพจน์ให้สตรีอยู่ในฐานะด้อยกว่าชายเกือบทุกด้าน และในความเป็นจริงสตรีมักถูกกีดกันจากกิจกรรมต่างๆที่จะเปิดโอกาสให้ได้เป็นผู้นำ แม้ว่าบางครั้งบทบาทของทั้งสองฝ่ายในหลาย ๆ เรื่องมีความสัมพันธ์ในลักษณะเกื้อกูลซึ่งกันและกัน แต่ก็ยังคงแสดงออกถึงความไม่ทัดเทียมกันระหว่างสตรีและชายอยู่เสมอซึ่งสร้างภาพลักษณ์ที่เป็นปรากฏการณ์สากล และมีผลกระทบต่อสถานภาพและการประกอบอาชีพของสตรีมาจนถึงปัจจุบัน ซึ่งทั้งหมดนี้เป็นเครื่องชี้ให้เห็นการยกย่องชายให้เป็นผู้นำ และมีความเหนือกว่าสตรี อันก่อให้เกิดกรณีการล่องเกินทางเพศ

2.5.4 สภาพปัญหาและกรณีตัวอย่างของการล่องเกินทางเพศในที่ทำงาน

จากการศึกษาของวิมณา ธรรมปรีชา²⁶ ในเรื่องการคุกคามทางเพศ (การล่องเกินทางเพศ) โดยศึกษาถึงการมีอยู่และการแพร่หลายของการกระทำดังกล่าว ด้วยการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามของ

²⁶วิมณา ธรรมปรีชา, "การคุกคามทางเพศ" (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2533), หน้า (1)-(3).

กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้ที่อาศัยและทำงานอยู่ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 375 คน แยกออกเป็น 6 กลุ่มใหญ่ ๆ ได้แก่

- (1) นักเรียนระดับชั้นมัธยมปลาย อนุปริญา นิสิต นักศึกษา
- (2) ข้าราชการ ลูกจ้างรัฐบาล
- (3) ลูกจ้าง พนักงานรัฐวิสาหกิจ
- (4) ลูกจ้าง พนักงานบริษัทเอกชน
- (5) ลูกจ้างตามบ้านและสถานประกอบกิจการบางประเภท
- (6) ครู อาจารย์

พบว่า ผู้ตอบทั้งหมดเคยมีประสบการณ์ในฐานะผู้ถูกระงับโดยตรง 177 คน มีประสบการณ์ในฐานะที่ได้รู้เห็นมาโดยตรง 36 คน และเคยได้รับทราบจากคำบอกเล่าของคนอื่น 50 คน

สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับการล่วงเกินทางเพศ พบว่าผู้ตอบส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่สาเหตุของการกระทำดังกล่าวเนื่องมาจากการที่ผู้ชายชอบที่จะแสวงหาความสนุกทางเพศจากผู้หญิง

นอกจากนี้ ปรากฏว่าเพศหญิงจะเคยมีประสบการณ์การถูกคุกคามทางเพศมากกว่าเพศชาย และนักเรียน นักศึกษา จะเสี่ยงต่อการถูกคุกคามมากที่สุด ซึ่งเพศชายจะมองว่าพฤติกรรมการคุกคามทางเพศในรูปแบบต่าง ๆ ไม่สู้จะร้ายแรงหรือยังความเสียหายต่อผู้ถูกระงับเท่าไรนัก

ตัวอย่างกรณีศึกษาของการล่วงเกินทางเพศในที่ทำงานที่เกิดขึ้นในประเทศไทย มีดังนี้²⁷

กรณีศึกษาที่ 1 แหม่ม (นามสมมติ) อายุ 20 ปี สำเร็จการศึกษาระดับ ปวช. สาขาเลขานุการ ปัจจุบันเป็นโสด แหม่มเป็นคนรูปร่างหน้าตาดี แหม่มทำงานเป็นเลขานุการแผนกขายสินค้าที่บริษัท ประกอบธุรกิจนำเข้าสินค้าจากต่างประเทศแห่งหนึ่ง โดยมีผู้สมัครงานที่ผ่านการคัดเลือกในตำแหน่งเลขานุการเข้าทำงานพร้อม ๆ กับแหม่มประมาณ 4-5 คน ซึ่งแผนกที่แหม่มทำงานมีผู้ร่วมงานประมาณ 7-8 คน เป็นพนักงานชายทั้งหมด ยกเว้นแหม่มที่เป็นผู้หญิงเพียงคนเดียว ผู้จัดการแผนกเป็นผู้ชาย อายุประมาณ 45 ปี มักจะชอบพูดจากับแหม่มในลักษณะเกี่ยวพาราสีอยู่บ่อย ๆ พยายามคะยั้นคะยอให้ไปรับประทานอาหารกลางวันสองต่อสอง หรือพยายามจะขอไปส่งที่บ้านในตอนเย็น

²⁷ อติสร เสมแย้ม, "การล่วงเกินทางเพศในสถานที่ทำงาน," ใน สตรีศึกษา (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2541), หน้า 116-125.

หลังเลิกงาน ซึ่งแฮมมได้มีปฏิริยาโต้ตอบการกระทำดังกล่าวด้วยการนิ่ง ทำให้ผู้จัดการแสดงอาการว่ารู้สึกไม่พอใจกับการกระทำของแฮมม เมื่อแฮมมทำงานได้ครบ 3 เดือน ก็จะต้องประเมินผลเพื่อบรรจุเป็นพนักงานประจำ แต่ผลที่แฮมมได้รับคือการประเมินให้ "ไม่ผ่านการทดลองงาน" โดยไม่ได้รับเหตุผลจากผู้จัดการ ในขณะที่เพื่อนร่วมงานที่เข้ามาทำงานพร้อมกับแฮมมในตำแหน่งเลขานุการผ่านการประเมินผลได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำทุกคน แฮมมบอกว่า "รู้สึกเสียใจและอับอายมาก" ที่ถูกกระทำโดยไม่ยุติธรรมจึงได้ขอเข้าพบเพื่อเรียกร้องความเป็นธรรมกับรองประธานบริษัท แต่รองประธานบริษัทกลับไม่ให้ความสนใจกับปัญหานี้ และยืนยันให้เป็นไปตามดุลพินิจที่ผู้จัดการแผนกเสนอมา ในลักษณะที่เล็งเห็นความสำคัญของตัวผู้จัดการคนดังกล่าวมากกว่า แต่ในที่สุดเมื่อกรรมการบริษัททราบเรื่องได้ให้แฮมมเข้าพบเพื่อสอบถามเรื่องราวที่เกิดขึ้น และมีคำสั่งให้บรรจุแฮมมเข้าทำงาน โดยให้ย้ายไปเป็นเลขานุการของแผนกที่ตั้งขึ้นใหม่

วิเคราะห์กรณีศึกษาของแฮมม

กรณีของแฮมม ผู้ล่องเกินทางเพศเป็นผู้จัดการแผนกซึ่งเป็นผู้มีอำนาจเหนือโดยตรง รูปแบบของการล่องเกินทางเพศ คือ การนัดแนะที่ผู้หญิงไม่ต้องการ เมื่อแฮมมไม่สนองตอบต่อการกระทำดังกล่าว ก็ได้รับการถูกประเมินผลว่า "ไม่ผ่านการทดลองงาน" ข้อสังเกตในกรณีนี้ คือ แฮมมซึ่งเป็นผู้ถูกล่องเกินทางเพศไม่มีอำนาจเมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น และเมื่อแฮมมร้องเรียนตามสายการบังคับบัญชาที่องค์กรเปิดโอกาสให้ ก็ไม่ได้รับความสนใจหรือให้ความสำคัญต่อปัญหาดังกล่าว เนื่องจากบทบาทและความสำคัญที่ผู้ล่องเกินทางเพศมีสถานภาพ สูงกว่า ผลกระทบที่แฮมมได้รับนั้นส่งผลในแง่ของสภาวะจิตใจ หน้าที่ ตลอดจนโอกาสความก้าวหน้าและยังเป็นการบั่นทอนต่อประสิทธิภาพการทำงานอีกด้วย ทั้งนี้ การกระทำของผู้จัดการแผนกมีลักษณะเป็นการกลั่นแกล้ง อันมีสาเหตุมาจากการที่แฮมมไม่ยอมสนองตอบต่อการกระทำที่เป็นการล่องเกินทางเพศ ทำให้แฮมมถูกประเมินผลว่า "ไม่ผ่านการทดลองงาน"

กรณีศึกษาที่ 2 แแปว (นามสมมติ) อายุ 23 ปี เป็นคนรูปร่างหน้าตาดี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี เริ่มทำงานครั้งแรกในแผนกบุคคลของบริษัทที่มีชื่อเสียงในแวดวงธุรกิจเสื้อผ้าสำเร็จรูปแห่งหนึ่ง ซึ่งแป่วทำงานในบริษัทนี้ได้ประมาณ 1 ปีแล้ว ทั้งนี้ บริษัทมีพนักงานประมาณ 300 คน ร้อยละ 95 เป็นผู้หญิง แต่ตำแหน่งผู้บังคับบัญชาในระดับบริหารมีทั้งผู้หญิงและผู้ชาย แผนกของแป่วมีผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ชายอายุประมาณ 27-28 ปี เวลาที่แป่วเอาเอกสารไปส่งให้ผู้จัดการในห้องทำงาน ผู้จัดการมักจะชอบถือโอกาสจับมือของแป่วซึ่งแป่วรู้สึกทนไม่ได้และแสดงการตอบโต้ด้วยการ

สะบัดมือหนีเป็นอย่างนี้อยู่หลายครั้ง นอกจากนี้ผู้จัดการคนดังกล่าวยังแสดงอาการลนลามด้วยการโน้มตัวเข้ามาในลักษณะประชิดตัวและลากมือผ่านจนเกือบถูกหน้าอกของแป้วในลักษณะที่ทำเป็นเหมือนไม่สนใจหรือเจตนาในขณะที่กำลังพูดคุยกันอยู่ในเรื่องงาน จนแป้วรู้สึกอึดอัดมาก จึงนำเรื่องนี้ไปปรึกษาเพื่อนร่วมงาน ก็ทราบว่าเพื่อนผู้หนึ่งของแป้วหลายคนก็เคยถูกกระทำในลักษณะดังกล่าวเหมือนกัน เหตุที่แป้วไม่ร้องเรียนหรือแจ้งเรื่องให้บริษัททราบก็เพราะว่าตามระเบียบแล้ว การร้องเรียนต้องผ่านผู้จัดการคนนี่ซึ่งเป็นผู้จัดการแผนกบุคคลและเจ้าของบริษัทก็ให้ความเชื่อถือต่อผู้จัดการคนนี้มาก ผลที่แป้วได้รับในภายหลังคือการปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมในลักษณะเป็นการเลือกปฏิบัติในการประเมินผลงานประจำปีซึ่งปกติแล้วบริษัทจะให้พนักงานเป็นผู้ประเมินผลงานของตนเอง แป้วเป็นเพียงผู้เดียวที่ถูกผู้จัดการคนนี่แก้ไขประเมินผลงาน โดยที่แป้วประเมินผลงานของตนเองไว้ประมาณ 7 คะแนน จากคะแนนเต็ม 10 แต่กลับถูกแก้ไขเหลือเพียง 5 คะแนน นอกจากนี้ แป้วยังถูกผู้จัดการบีบให้ออกจากงาน โดยเรียกแป้วเข้าไปพบในห้องทำงานแล้วแจ้งให้ทราบว่า ขณะนี้เศรษฐกิจไม่ค่อยดี ให้แป้วเตรียมตัวหางานใหม่ไว้และยังได้สร้างแรงกดดันให้แป้วผ่านเลขานุการของตนเองและเพื่อนร่วมงานของแป้วในลักษณะที่เป็นการพูดจากระแนะกระเหน ซึ่งต่อมาแป้วได้ลาออกจากงานเนื่องจากทนสภาพดังกล่าวไม่ได้

วิเคราะห์กรณีศึกษาของแป้ว

กรณีของแป้ว ผู้ล่องเกินทางเพศเป็นผู้บังคับบัญชา โดยรูปแบบในการล่องเกินทางเพศ เป็นการแสดงออกโดยการแตะต้องส่วนหนึ่งส่วนใดของร่างกาย การสัมผัสหน้าอก การจับมือ และการยืนเข้ามาในลักษณะประชิดตัว ผลที่แป้วได้รับ เมื่อไม่สนองตอบต่อการกระทำดังกล่าวคือการประเมินผลการทำงานอย่างไม่ยุติธรรมและมีลักษณะเป็นการเลือกปฏิบัติ ตลอดจนพยายามบีบบังคับและกดดันให้แป้วลาออกจากงาน นอกจากนี้ ปัญหายังเกิดจากการที่บุคคลผู้ล่องเกินทางเพศเป็นผู้มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการกล่าวโทษร้องทุกข์ ประกอบกับการให้ความสำคัญขององค์กรในแง่ของตัวบุคคลในเชิงเปรียบเทียบถึงผลประโยชน์มากกว่าการมองถึงข้อเท็จจริง ซึ่งทางออกของแป้วคือการลาออกจากงานเพื่อที่จะได้พ้นจากความกดดันที่ได้รับ อันมีผลกระทบในแง่ของสภาวะจิตใจ การสูญเสียหน้าที่การงานตลอดจนโอกาสความก้าวหน้า และความสูญเสียทางเศรษฐกิจส่วนบุคคลจากรายได้ที่เคยได้รับจากงานที่เคยทำ

กรณีศึกษาที่ 3 แดง (นามสมมติ) อายุประมาณ 27 ปี สำเร็จการศึกษาระดับ ปวช. ในสาขาออกแบบนิเทศศิลป์ ปัจจุบันยังเป็นโสด แดงทำงานในแผนกศิลปกรรมของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งมา

ประมาณ 5-6 ปีแล้ว โดยได้รับเงินเดือนประมาณ 10,000 บาท แดงเป็นคนมีรูปร่างหน้าตาพอใช้ได้ แต่ผิวค่อนข้างคล้ำ ในแผนกที่แดงทำงานมีพนักงานประมาณ 10 คน เป็นผู้ชาย 9 คน โดยมีแดงเป็นผู้หญิงเพียงคนเดียว แผนกนี้มีหัวหน้างานเป็นผู้ชายอายุประมาณ 48 ปี มีครอบครัวแล้ว และเป็นผู้ที่แดงบอกว่า “ฉาวโฉ่” ในเรื่องเกี่ยวกับผู้หญิง วันหนึ่งแดงพร้อมกับเพื่อนทั้งหมดในแผนกได้รับคำสั่งให้ไปทำงานที่พัทยาอันเป็นงานเกี่ยวกับการตกแต่งดีสเพลย์ซึ่งเป็นงานประจำของแผนก ทั้งหมดได้ไปเช่าโรงแรมแห่งหนึ่งเป็นสถานที่พักโดยเปิดห้องพักเพียง 2 ห้อง แดงจำต้องพักกับเพื่อนร่วมงานที่เป็นผู้ชาย 3 คน อันประกอบด้วย เพื่อนร่วมงาน คนขับรถ และหัวหน้างานของแดง เหตุที่ไม่เปิดห้องพักแยกออกไปลำพังเพียงคนเดียว แดงบอกว่าเพื่อเป็นการประหยัดเบียดเบียน ซึ่งตามสภาพความเป็นจริงแล้วสามารถเบิกค่าที่พักได้ ประกอบกับคิดว่าคงไม่มีอะไรเกิดขึ้นเนื่องจากเป็นเพื่อนที่ร่วมงานกันมานานแล้วจึงไว้วางใจ นอกจากนั้นทุกคนก็ยกเตียงที่มีอยู่เพียงเตียงเดียวในห้องนั้นให้แดงนอน แดงได้เล่าว่าในช่วงประมาณใกล้ตี 5 แดงรู้สึกเหมือนมีใครกำลังมากอดรัดในขณะที่กำลังนอนอยู่บนเตียง จึงลืมตาดูก็พบว่าป็นหัวหน้าของแดงเอง แดงจึงสะดุ้งตัวหนีแล้ววิ่งไปเปิดประตูห้องพักหลบลงมานั่งที่ลิ้นชักของโรงแรมจนเช้า ตอนเช้าวันนั้นเองแดงพบว่า เพื่อนของแดงมองแดงแล้วซุบซิบกันด้วยสายตาแปลก ๆ ที่แดงมาทราบภายหลังว่าเพื่อนของแดงเมื่อตื่นขึ้นมาแล้วก็ไม่เห็นแดง แต่กลับเห็นหัวหน้าของตนกำลังนอนอยู่บนเตียงของแดง เมื่อกลับมาถึงกรุงเทพฯ แดงรู้สึกคับแค้นใจมากจึงได้เล่าให้เพื่อนบางคนฟังและได้รับคำแนะนำว่าควรจะทำกรร้องเรียน แดงจึงทำหนังสือร้องเรียนตามลำดับขั้น เพราะมีเพื่อนผู้ชายคนหนึ่งที่อยู่ในเหตุการณ์รับปากว่าจะเป็นพยานให้ แต่ต่อมาเพื่อนคนนั้นก็กลับใจไม่ยอมเป็นพยานให้เพราะกลัวว่าจะมีปัญหาลุกลามมาถึงตน เรื่องของแดงที่ร้องเรียนขึ้นไปจึงไม่ได้รับความสนใจจากผู้บังคับบัญชาระดับสูงโดยมองว่าเป็นข่าวลือมากกว่า ผลที่แดงได้รับในภายหลังก็คือในการประเมินผลการทำงานประจำปี ปรากฏว่าแดงได้รับการประเมินผลการทำงานที่ต่ำกว่าความเป็นจริง และถูกหัวหน้างานคนดังกล่าวไม่พิจารณาใบลาของแดง ในลักษณะที่แดงบอกว่าเป็นการ “ตองโปลา” นอกจากนี้ ยังไม่มอบหมายงานให้แดงทำอีกด้วย ทำให้แดงรู้สึกอึดอัดใจมากจึงเสนอขอย้ายตนเองไปประจำยังต่างจังหวัด เพื่อจะได้พ้นจากสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานซึ่งกดดันต่อร่างกายและจิตใจอย่างมาก

วิเคราะห์กรณีศึกษาของแดง

กรณีนี้ ผู้ล่วงเกินทางเพศเป็นผู้บังคับบัญชา รูปแบบของการล่วงเกินทางเพศคือพยายามบังคับให้ผู้หญิงมีเพศสัมพันธ์โดยผู้หญิงไม่ต้องการ ซึ่งเมื่อแดงปรึกษาปัญหาดังกล่าวกับเพื่อนร่วมงานและร้องเรียนต่อผู้บังคับบัญชาตามระเบียบที่องค์กรเปิดโอกาสให้ในการกล่าวโทษร้องทุกข์ กลับไม่ได้

รับความสนใจจากผู้บังคับบัญชาในระดับสูง นอกจากนี้ ผลที่แดงได้รับจากการไม่สนองตอบต่อการกระทำในภายหลังคือ การ “แก้แค้น” จากผู้ล่องเินทางเพศที่เป็นผู้บังคับบัญชา โดยประเมินผลการทำงานที่ต่ำกว่าความเป็นจริง การไม่พิจารณาใบลา และการไม่มอบหมายงานให้ทำ ผลการกระทำดังกล่าวส่งผลกระทบต่อแดงในแง่สภาวะจิตใจ และโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทั้งยังเป็น การบั่นทอนต่อประสิทธิภาพการทำงาน ท้ายที่สุด ทำให้แดงต้องขอย้ายสถานที่ทำงานเพื่อหลีกเลี่ยง พ้นจากสภาวะการณดังกล่าว

จากกรณีศึกษาข้างต้น จะเห็นได้ว่าพฤติกรรมที่เป็นการล่องเินทางเพศเป็นกรณีที่เกิดขึ้นใน สถานที่ทำงานซึ่งผู้กระทำเป็นผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจเหนือกว่า โดยเป็นผู้ที่มีอำนาจให้คุณให้โทษ ผู้ถูกกระทำ ทั้งนี้ หากการล่องเินทางเพศดังกล่าวไม่ได้รับการตอบสนอง ผู้ถูกกระทำก็ต้องได้รับ ผลกระทบในหน้าที่การงาน เช่น ไม่ได้รับการบรรจุเข้าทำงาน ไม่ได้รับความกดดันจากสภาพการทำงาน ทำให้ไม่สามารถจะทนทำงานต่อไปได้ ต้องลาออกไปเอง หรือไม่ได้รับการมอบหมายงาน ไม่พิจารณา ใบลา ซึ่งผู้ที่ถูกกระทำอาจจะทนรับสภาพเช่นนั้นไม่ได้ อาจต้องขอย้ายหน่วยงาน เพื่อที่จะไม่ต้องพบกับสภาพการทำงานเช่นนั้น ทำให้เกิดผลกระทบเช่นที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ไม่ว่าจะเป็กรณีที่เกิด ผลกระทบต่อตัวผู้ถูกกระทำหรือต่อองค์กรหน่วยงานนั่นเอง

นอกจากนี้ จะเห็นได้ว่าพฤติกรรมการล่องเินทางเพศมักจะเกิดขึ้นในที่ลับตา ไม่ได้เปิดเผยให้ ผู้ใดเห็นมากนัก โดยเป็นพฤติกรรมที่รับรู้เฉพาะผู้กระทำกับผู้ถูกกระทำเท่านั้นซึ่งในทางปฏิบัติไม่มี พยานหลักฐานที่จะสามารถพิสูจน์ได้ว่ามีการกระทำนั้นเกิดขึ้นจริง หรือแม้หากจะมีพยานที่รู้เห็นการ กระทำเช่นนั้นจริง แต่ผู้ที่เป็นพยานก็เป็นผู้ที่มีอำนาจหรือสถานะต่ำกว่าผู้กระทำซึ่งต้องเกรงกลัวว่าจะ ได้รับผลกระทบหากออกมาเปิดเผยเรื่องดังกล่าว จึงทำให้ผู้ที่ถูกกระทำไม่ได้รับความเป็นธรรมหากตก เป็นเหยื่อของการล่องเินทางเพศ ดังนั้น การล่องเินทางเพศในที่ทำงานนี้จึงเป็นพฤติกรรมที่รัฐน่าจะ ต้องมีมาตรการในการที่จะป้องกันและควบคุมมิให้มีการกระทำความดังกล่าวแพร่หลายอันก่อให้เกิดผล กระทบที่ร้ายแรงพอสมควรต่อผู้ที่ตกเป็นเหยื่อ เพื่อเป็นการรักษาไว้ซึ่งความสงบเรียบร้อยและศีลธรรม อันดีของประชาชนในสังคม