

การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

ในช่วงทศวรรษที่ผ่านการแพร่ขยายและผลเสียของการคุกคามทางเพศซึ่งเป็นการเลือกปฏิบัติทางเพศรูปแบบหนึ่งนั้นได้กลายเป็นปัญหาที่กำลังลุกลามในระดับชาติและนานาชาติ

ILO นิยามการคุกคามทางเพศว่าเป็นพฤติกรรมทางเพศอย่างหนึ่งซึ่งน่ารังเกียจและเป็นการละเมิดต่อผู้ถูกระทำ การคุกคามทางเพศต้องมีลักษณะสองประการนี้

การคุกคามทางเพศอาจมีสองรูปแบบ

- 1) การแลกเปลี่ยนกัน กล่าวคือมีการให้ผลประโยชน์เรื่องงาน เช่น การขึ้นค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่งขึ้น หรือแม้แต่การจ้างงานต่อไป ถ้าเหยื่อยอมมีพฤติกรรมทางเพศบางอย่างตามที่ต้องการหรือ
- 2) การสร้างสภาพการทำงานที่ไม่เป็นมิตรซึ่งทำให้เกิดเหตุที่คุกคามเหยื่อหรือทำให้เหยื่ออับอาย

พฤติกรรมที่ถือเป็นการคุกคามทางเพศคือ

- ทางกาย** ใช้ความรุนแรงทางกาย สัมผัส เข้าใกล้ชิดโดยไม่จำเป็น
- ทางวาจา** ออกความเห็นหรือถามคำถามเกี่ยวกับรูปร่าง วิถีชีวิต รสนิยมทางเพศ การละเมิดด้วยการติดต่อทางโทรศัพท์
- การไม่ใช้วาจา** ผิวกาย แสดงท่าทางที่สื่อความหมายทางเพศ แสดงวัตถุทางเพศ

ข้อมูลสำคัญ

- ผลการสำรวจซึ่งพิมพ์เผยแพร่ในฮ่องกงเมื่อเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2550 ทำให้ทราบว่าผู้ทำงานที่ถูกสัมภาษณ์เกือบร้อยละ 25 เคยถูกคุกคามทางเพศและบุคคลเหล่านี้หนึ่งในสามเป็นผู้ชาย ลูกจ้างที่เป็นผู้ชายรายงานความคับข้องใจของตนเพียงร้อยละ 6.6 เท่านั้น (ขณะที่ผู้หญิงรายงานร้อยละ 20) เนื่องจากพวกเขาไม่ยอมถูกหัวเราะเยาะ
- รายงานปี 2547 ที่อิตาลีระบุว่า ผู้หญิงที่มีอายุตั้งแต่ 14 ถึง 59 ปีร้อยละ 55.4 ระบุว่าเคยตกเป็นเหยื่อของการคุกคามทางเพศ ลูกจ้างผู้หญิงหนึ่งในสามต้องยอมถูกคุกคามทางเพศเพื่อแลกกับความก้าวหน้าทางอาชีพ ร้อยละ 65 ถูกผู้คุกคามคนเดิมซึ่งมักเป็นเพื่อนร่วมงานหรือเจ้านายข่มขู่ให้ทำตามที่ต้องการทุกสัปดาห์ นอกจากนี้ผู้หญิงที่ถูกคุกคามทางเพศร้อยละ 55.6 ต้องลาออกจากงาน
- ในสหภาพยุโรปผู้หญิงร้อยละ 40-50 แจ้งว่าถูกคุกคามทางเพศในบางลักษณะในที่ทำงาน
- ในการสำรวจของคณะกรรมการโอกาสที่เท่าเทียมกันแห่งออสเตรเลียเมื่อปี 2547 นั้น ร้อยละ 18 ของผู้ถูกสัมภาษณ์ซึ่งมีอายุตั้งแต่ 18 ถึง 64 ปีกล่าวว่าเคยถูกคุกคามทางเพศในที่ทำงาน ในบรรดาผู้ถูกคุกคามทางเพศร้อยละ 62 ถูกคุกคามทางกาย และผู้ที่คิดจะร้องเรียนเรื่องการถูกคุกคามมีไม่ถึงร้อยละ 37
- ผลการวิจัยพบว่าผู้หญิงที่มักถูกคุกคามทางเพศมากที่สุดคือหญิงสาวที่ต้องพึ่งพาผู้อื่นเรื่องการเงิน อาจเป็นโสทรหรือหย่าแล้ว และมีสถานะเป็นผู้ย้ายถิ่น ผู้ชายที่มักถูกคุกคามมากที่สุดคือชายหนุ่มที่เป็นพวกรักร่วมเพศ และเป็นชนกลุ่มน้อยทางเชื้อชาติหรือเผ่าพันธุ์

- การคุกคามทางเพศระหว่างบุคคลเพศเดียวกันเป็นเรื่องที่เพิ่งเกิดขึ้นไม่นานแต่กำลังเกิดมากขึ้น

การต่อต้านและป้องกันการคุกคามทางเพศ

ประสบการณ์ที่เกิดขึ้นในหลายประเทศทำให้ทราบว่า การแก้ปัญหาการคุกคามทางเพศในที่ทำงานที่ได้ผลนั้นต้องใช้กรอบกฎหมายหลายอย่างตลอดจนการบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัดขึ้น สถาบันต่างๆ ต้องได้รับเงินสนับสนุนอย่างพอเพียง และต้องให้ความสำคัญกับการแก้ปัญหาที่มากขึ้น ต่อไปนี้เป็นตัวอย่างของพัฒนาการต่างๆ เกี่ยวกับการแก้ปัญหาการคุกคามทางเพศ

รัฐบาลในหลายประเทศได้ใช้ข้อกฎหมายอย่างเหมาะสมเพื่อพยายามแก้ปัญหาการคุกคามทางเพศในที่ทำงานดังนี้

กฎหมายอาญา	<i>อินเดีย แทนซาเนีย</i>
ประมวลกฎหมายแรงงาน	<i>ไทย ชิลี</i>
กฎหมายเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศโดยเฉพาะ	<i>บราซิล เบลีซ ฟิลิปปินส์ อิสราเอล</i>
กฎหมายเกี่ยวกับความเท่าเทียมกันและการเลือกปฏิบัติทางเพศ	<i>ญี่ปุ่น แอฟริกาใต้</i>
การออกกฎหมายสิทธิมนุษยชนของประเทศ	<i>แคนาดา ฟิจิ นิวซีแลนด์</i>
กฎหมายเกี่ยวกับสภาพการทำงานที่ปลอดภัย	<i>เนเธอร์แลนด์</i>

การพิจารณาคดีการคุกคามทางเพศ

- ในปี 2549 คณะกรรมการโอกาสการทำงานที่เท่าเทียมกันหรือ Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) ของสหรัฐอเมริกาได้รับเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน 12,025 เรื่อง ซึ่งมีจำนวนเพิ่มขึ้นเป็นเท่าตัวภายในเวลาเพียง 5 ปี และร้อยละ 15.4 เป็นเรื่องร้องเรียนของผู้ชาย EEOC ตัดสินคดีแล้ว 11,936 คดี และเรียกค่าชดเชยจำนวน 48.8 ล้านดอลลาร์จากบริษัทของผู้ร้องเรียน เงินจำนวนนี้ยังไม่รวมผลประโยชน์ต่างๆ ที่ได้รับจากการดำเนินคดี
- กองทัพบกสหรัฐทำการศึกษาเมื่อปี 2542 และพบว่าคดีการคุกคามทางเพศที่เกี่ยวข้องกับเจ้าหน้าที่(ทั้งชายและหญิง)ของกองทัพบกทำให้เกิดความเสียหายคิดเป็นเงิน 250 ล้านดอลลาร์ การศึกษานี้รวมความเสียหายที่เกิดจากการเสียบางความสามารถในการผลิต การขาดงาน การแบ่งแยก การหาเจ้าหน้าที่แทนและอื่นๆ ด้วย
- ในปี 2547 หญิงคนหนึ่งซึ่งทำงานเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัยในประเทศแอฟริกาใต้ชนะคดีการคุกคามทางเพศที่สำคัญคดีหนึ่ง ถือเป็นครั้งแรกที่นายจ้างต้องรับผิดชอบจากการคุกคามทางเพศอันเนื่องด้วยการดำเนินคดีโดยลูกจ้างคนหนึ่งของเขา บริษัทได้รับคำสั่งให้จ่ายค่าชดเชยแก่ผู้เสียหายซึ่งถูกคุกคามทางเพศและถูกปลดจากงานอย่างไม่เป็นธรรม
- ในอินเดียคดีความสำคัญระหว่างวิสาชะกับรัฐราชสถานทำให้ศาลฎีกาเปลี่ยนคำนิยามตามกฎหมายของการคุกคามทางเพศ แต่ก่อนการคุกคามทางเพศถือเป็นการ “เย้าแหย่” ศาลนิยามการคุกคามทางเพศเสียใหม่ว่าเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนของสตรี นอกจากนี้ศาลยังให้คำแนะนำเกี่ยวกับวิธีป้องกันและการแก้ปัญหาด้วย

ผลเสียของการคุกคามทางเพศ

เหยื่อ	นายจ้าง	สังคม
<p>มีความทุกข์ใจ เช่น รู้สึกอับอาย เสียกำลังใจ และขาดความเชื่อมั่นในตนเอง</p> <p>เปลี่ยนพฤติกรรม เช่น แยกตัวออกจากสังคม ความสัมพันธ์กับผู้อื่นเสื่อมลง</p> <p>เป็นโรคทางกายและใจที่เกิดจากความเครียด ซึ่งรวมถึงโรคที่เกิดจากการใช้ยาและแอลกอฮอล์ในทางที่ผิด</p> <p>เหยื่อไม่สนใจโอกาสทางอาชีพ ออกจากงาน หรือฆ่าตัวตาย</p>	<p>องค์กรเสียความสามารถในการผลิตเนื่องจาก</p> <ul style="list-style-type: none"> ● มีวิจรรย์ญาณที่บกพร่อง ● ความร่วมมือลดลง ● ขาดแรงใจ ● มีการขาดงาน <p>ไม่มีใครสมัครทำงานในตำแหน่งที่ว่างเพราะกลัวการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงาน</p> <p>เกิดอุปสรรคต่อความก้าวหน้าและความคิดสร้างสรรค์ในองค์กร เพราะขาดบรรยากาศแห่งความไว้วางใจและความร่วมมือกันทำงาน</p>	<p>เสียค่าใช้จ่ายเพื่อการฟื้นฟูในระยะยาวเพื่อช่วยให้เหยื่อสามารถกลับเข้าสู่สังคมได้อีกครั้ง</p> <p>จ่ายเงินสงเคราะห์ผู้ตกงานและต้องจัดการฝึกงานใหม่</p> <p>จ่ายเงินสงเคราะห์แก่ผู้สูญเสียความสามารถในการทำงาน</p> <p>เสียค่าใช้จ่ายในการดำเนินคดีซึ่งรวมถึงคดีอาญา</p> <p>ผู้หญิงเสียโอกาสที่จะได้งานในตำแหน่งสูงที่ให้ค่าตอบแทนดีซึ่งโดยปกติแล้วเป็นงานที่ผู้ชายทำเป็นส่วนใหญ่</p>