

รายงานโครงการศึกษาวิจัย

การต่อสู้ภาคประชาสังคมเพื่อยุติการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน:

กรณีศึกษาสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ

บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)

กนกวรรณ ธรรมวรรณ

มหาวิทยาลัยมหิดล

๒๗ กรกฎาคม ๒๕๕๕

สารบัญ

คำขอบคุณ	๒
บทสรุปสำหรับผู้บริหาร	๔
บทที่ ๑ เกริ่นนำ	๕
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๖
๑.๒ วัตถุประสงค์การวิจัย	๘
๑.๓ ขอบเขตการวิจัย	๙
๑.๔ วัตถุประสงค์การวิจัย	๑๑
๑.๕ ระเบียบวิธีวิจัย	๑๑
๑.๖ เครื่องมือวิจัย	๑๒
๑.๗ นิยามศัพท์เฉพาะ	๑๒
บทที่ ๒ กรอบแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	๑๔
๒.๑ กรอบแนวคิดการศึกษาคำวิจัย	๑๔
๒.๒ วิธีคิดเรื่องการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน	๑๕
๒.๓ ผลกระทบต่อผู้ถูกคุกคามทางเพศในที่ทำงาน	๑๘
๒.๔ กระบวนการประชาสังคม	๒๐
๒.๕ ความเห็นสาธารณะต่อการยุติการเลือกปฏิบัติต่อผู้หญิงทุกรูปแบบ	๒๓
บทที่ ๓ ผลการวิจัย	๒๗
๓.๑ “มันไม่ถูกต้อง” ... ความเห็นต่อการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน	๒๗
๓.๒ “สภาพ” ของพนักงานการบินไทย	๓๐
๓.๓ สนามรบทที่ชื่อ “ความในอย่านำออก ...”	๓๗
๓.๔ พันธมิตรนอกองค์กร	๔๐
๓.๕ ศักดิ์ศรีของลูกผู้หญิง “ชดเชยไม่ได้ด้วยเงิน”	๔๒
๓.๖ ภารกิจการสร้างตัวตายตัวแทน	๔๕
๓.๗ วิสัยทัศน์ผู้บริหาร	๔๙
๓.๘ การบินไทยสู่สากลด้วยนโยบายคุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์	๕๕
บทที่ ๔ บทสรุป	๕๗
๔.๑ สรุปความเห็นและข้อเสนอแนะ	๕๗
๔.๒ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	๕๙
ภาคผนวก	๖๒
๑. สำเนาหนังสืออนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย มหาวิทยาลัยมหิดล	๖๒

๒. แนวคำถามการสัมภาษณ์ระดับลึก ๖๓

บรรณานุกรม ๖๔

คำขอบคุณ

เวลานับสองทศวรรษที่นักวิจัยได้ทำงานอยู่ในแวดวงสิทธิมนุษยชนของผู้หญิงยังนับได้ไม่ถึงแม้เพียงเศษเสี้ยวของการทำงานของหญิงสองคนที่ชื่อแจ่มศรี สุขโชติรัตน์ และ พรพิมล สุวรรณ ผ่อง อาห์เรนส์ เธอทั้งสองได้บุกเบิก แล้วย่างทาง และฟันฝ่าอุปสรรคนานัปการเพื่อเรียกร้องความเป็นธรรมให้แก่ผู้หญิงที่ทำงานภายใต้องค์กรชื่อบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) คุณูปการของการต่อสู้ตลอดเวลากว่าสามทศวรรษ ทำให้เกิดคลื่นใต้น้ำที่สั่นสะเทือนระบบคิดที่เลือกปฏิบัติต่อผู้หญิงในสังคมไทยในวงกว้างได้ เรื่องราวการต่อสู้ของเธอและกัลยาณมิตรหลายท่านได้ถูกวิเคราะห์โดยใช้แนวคิดกระบวนการประชาสังคมและถูกนำมาเสนอไว้เป็นงานวิจัยในรายงานวิจัยฉบับนี้ นักวิจัยขอขอบพระคุณในความอดทน เข้มแข็ง มั่นคงของเธอทั้งสองและกัลยาณมิตรทุกท่าน หากปราศจากแรงบันดาลใจจากผู้หญิงตัวเล็กใจใหญ่ทั้งสองท่าน เราคงไม่มีโอกาสได้สัมผัส อิศราภาพของลูกผู้หญิงในการใช้แรงงานของตนอย่างมีศักดิ์ศรี อย่างปลอดภัยจากการถูกคุกคามทางเพศ และอย่างยุติธรรมเสมอภาคได้

นักวิจัยขอขอบพระคุณคุณณัณนา สุภาพิ่ง อดีตกรรมการสิทธิมนุษยชนและนักต่อสู้เพื่อสิทธิมนุษยชนของผู้หญิงที่คว่ำหวอดทำงานเพื่อลูกผู้หญิงไทยมาตลอดสามทศวรรษ คุณณัณนาได้กรุณาชี้แนะทิศทางงานวิจัยให้แก่ นักวิจัยและให้คำปรึกษาตลอดยี่สิบสี่ชั่วโมงโดยไม่เคยย่อท้อ นักวิจัยขอขอบพระคุณสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชน ที่เล็งเห็นความสำคัญของงานวิจัยที่ช่วยจรรโลงการต่อสู้เพื่อสิทธิมนุษยชนของประชาชนไทย และได้กรุณาให้ความช่วยเหลือด้านการวิจัยจนทำให้โครงการศึกษาวิจัยชิ้นนี้ประสบความสำเร็จลงได้ด้วยดี

นอกจากนี้นักวิจัยขอขอบพระคุณมหาวิทยาลัยมหิดลที่ได้บ่มเพาะให้นักวิจัยมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานเพื่อมวลประชา ศูนย์พัฒนาปัญญาคมมหาวิทยาลัยมหิดลที่ได้กรุณาดำเนินการในรายละเอียดมากมายเกี่ยวกับการจัดการโครงการวิจัยจนทำให้นักวิจัยสามารถทุ่มเทให้กับเนื้อหาวิชาการของงานวิจัยได้อย่างเต็มที่ รองประธานคณะทำงานฝ่ายสตรีสหภาพการบินไทย คุณพลอย นกอด พงศ์รุ่งทรัพย์ ผู้กรุณาประสานงานการเก็บข้อมูลจนสำเร็จเรียบร้อยอย่างดียิ่ง และสุดท้ายนักวิจัยขอขอบพระคุณผู้ให้ข้อมูลแก่โครงการวิจัยนี้ทุกท่าน

นักวิจัยตั้งใจมุ่งมั่นว่าจะนำประสบการณ์ที่ท่านได้กรุณาถ่ายทอดไว้ไปสร้างให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่แรงงานหญิงไทยต่อไป นักวิจัยเชื่อว่าประสบการณ์ของท่านทุกคนจะมีส่วนสำคัญในการยุติ

การเลือกปฏิบัติต่อผู้หญิงทุกรูปแบบได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเลือกปฏิบัติทางเพศ เช่น การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน ขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

การข่มขืนกระทำชำเราและการกระทำอนาจารเป็นความผิดอาญาตามประมวลกฎหมายอาญาแห่งราชอาณาจักรไทย แต่การกระทำผิดเกี่ยวกับเพศดังกล่าว โดยเฉพาะอย่างยิ่งการกระทำอนาจาร ยังคงเกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอในสังคมไทย ผู้ถูกกระทำส่วนใหญ่เป็นสตรีเพศ เด็ก และผู้ด้อยโอกาสที่จะปกป้องดูแลตนเอง ผู้กระทำส่วนใหญ่เป็นบุรุษเพศที่อยู่ในฐานะเหนือกว่าผู้ถูกกระทำทั้งในด้านพละกำลัง ฐานะทางเศรษฐกิจ ฐานะทางสังคม และหน้าที่การงาน

การกระทำผิดเกี่ยวกับเพศ เช่น การกระทำอนาจาร ดังกล่าวนั้น หากมองจากมุมของผู้ถูกกระทำ การกระทำอนาจารนั้นคือการคุกคามทางเพศ ซึ่งหากเกิดขึ้นในที่ทำงานหรือระหว่างปฏิบัติงาน การกระทำนั้นคือการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน ซึ่งก่อให้เกิดความสูญเสียแก่หน่วยงานนั้นโดยตรง เนื่องจากผู้ถูกคุกคามทางเพศในที่ทำงานมักจะได้รับผลกระทบอย่างแรงจากการถูกคุกคาม ทำให้ไม่ต้องการทำงานอีกต่อไปเพราะไม่ต้องการพบเจอผู้ที่คุกคามตนเอง ไม่ต้องการถูกคุกคามซ้ำ ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง หน่วยงานเสียผลประโยชน์อันควรจะได้รับจากการทำงานของบุคลากรที่ถูกคุกคามทางเพศ

การต่อสู้ของผู้หญิงกลุ่มหนึ่งตลอดระยะเวลา ๓๔ ปีที่ผ่านมา ทั้งในฐานะพนักงานหญิงของบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ในฐานะสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจบริษัทการบินไทย และสุดท้ายในฐานะผู้ร่วมอุดมการณ์กระบวนกรประชาสังคมเพื่อยุติการกระทำทารุณแรงต่อสตรี เป็นเส้นทาง การต่อสู้เพื่อยุติการเลือกปฏิบัติต่อพนักงานหญิงและการคุกคามทางเพศในที่ทำงานโดยตรง เป็นเส้นทาง การต่อสู้ที่ควรได้รับการบันทึกไว้เป็นประวัติศาสตร์การต่อสู้เพื่อคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของผู้หญิงไทย ผลสำเร็จของการต่อสู้มีมากมาย รวมถึงการที่ล่าสุดบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ได้ประกาศนโยบายและระเบียบบริษัทเพื่อปกป้องคุ้มครองพนักงานจากการถูกคุกคามทางเพศในที่ทำงาน แต่อุปสรรคในการต่อสู้เป็นระยะเวลา ๓๔ ปีก็มีมากมายเช่นกัน

รายงานศึกษาวิจัยฉบับนี้ จึงทำหน้าที่เพียงนำบทเรียนบางส่วนมานำเสนอ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนา เพื่อให้สังคมไทยและองค์กรทุกภาคส่วนในสังคมก้าวไปสู่สังคมที่ปราศจากการคุกคามทางเพศ และองค์กรที่ปราศจากการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน อย่างแท้จริง

บทที่ ๑ เกริ่นนำ

“ศาลสั่งเพิ่มโทษอดีตบักทางหลวงจับนมแอร์บินไทย
ระบุเพื่อให้เกิดผลยับยั้ง ส่วนโทษจำคุกให้รอลงอาญา
2 ปีตามเดิม แอร์สาวพอใจผลคำพิพากษา กระตุ้น
ลูกผู้หญิงปกป้องศักดิ์ศรีของตัวเอง”

ข้อความข้างต้นคือหัวข้อข่าวในหนังสือพิมพ์มติชนรายวันฉบับประจำวันพุธที่ ๑๔ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๑ รายละเอียดของข่าวระบุต่อไปว่า

“ณ ห้องพิจารณาคดี ๙๑๒ ศาลอาญา ในวันที่ ๑๓ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๑ ศาลอ่านคำพิพากษาศาลอุทธรณ์ คดีหมายเลขที่ อ.๔๕๒/๒๕๔๘ ที่พนักงานอัยการกองคดีอาญา ๗ เป็นโจทก์ นางสาวชุตีพร จำรัสฤทธิ์รังค์ พนักงาน บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) เป็น โจทก์ร่วม ยื่นฟ้องนายชาญชัย พิจิตรมัทธกุล อายุ ๗๒ ปี อดีตข้าราชการระดับ ๘ กรมทางหลวง ประธานบริษัทแอดวานซ์สไปรูลิน่า ไบโอเทคโนโลยี จำกัด จำหน่ายผลิตภัณฑ์อาหารเสริมจากสาหร่ายสไปรูลิน่า อยู่บ้านเลขที่ ๓๕๐ หมู่ ๑ ต.ศาลา อ.เกาะคา จ.ลำปาง เป็นจำเลย ในความผิดฐานกระทำอนาจารบุคคลอายุกว่า ๑๕ ปี โดยใช้กำลัง คดีนี้ศาลชั้นต้นมีคำพิพากษาเมื่อวันที่ ๓ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๔๙ ให้จำคุกจำเลยรวม ๓ กระทั่ง กระทั่งละ ๕ เดือน และปรับกระทัณฑ์ละ ๕,๐๐๐ บาท รวมจำคุกทั้งสิ้น ๑๕ เดือน ปรับ ๑๕,๐๐๐ บาท แต่เนื่องจากจำเลยเคยรับราชการประกอบคุณงามความดีจนได้เครื่องราชอิสริยาภรณ์ เห็นควรให้โอกาสกลับตัวเป็นคนดี โทษจำคุกให้รอลงอาญาไว้มีกำหนด ๒ ปี ...

... ภายหลังฟังคำพิพากษา นางสาวชุตีพร จำรัสฤทธิ์รังค์กล่าวว่ารู้สึกดีใจกับผลคำพิพากษา ที่ศาลได้ชี้ให้เห็นความผิดของจำเลยและได้ลงโทษคนผิดแล้ว นางสาวชุตีพรได้กล่าวฝากไปถึงผู้หญิงคนอื่นที่ถูกระทำอนาจารหรือลวนลามทางเพศว่าอย่าอับอายที่ต้องต่อสู้เพื่อสิทธิและศักดิ์ศรีของตัวเอง อยากให้น้ำใจของกันไปเป็นตัวอย่างเพราะคิดว่าน่าจะช่วยให้สังคมดีขึ้น”

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การคุกคามทางเพศ (Sexual Harassment) หมายถึง การแสดงพฤติกรรมที่สื่อไปในเรื่องทางเพศ ไม่ว่าจะด้วยการใช้คำพูด สายตา หรือการกระทำ เช่น การพูดจาส่อนัยยะการคุกคามทางเพศ การตั้งคำถามเกี่ยวกับภริยาทางเพศ การผิวปากแซว การสัมผัสใกล้ชิดโดยไม่ชอบ การแสดงท่าทางที่สื่อความหมายทางเพศ และการแสดงอวัยวะเพศ เป็นต้น จึงนับได้ว่า การคุกคามทางเพศเป็นการกระทำที่ก่อให้เกิดความอึดอัดคับข้องใจแก่ผู้ถูกรบกวน เป็นการล่วงละเมิดสิทธิของมนุษย์ที่มีสิทธิที่จะดำรงอยู่โดยสงบสุขและมีความปลอดภัยทั้งร่างกายและจิตใจ

การคุกคามทางเพศเกิดขึ้นทุกแห่งหน ไม่เว้นแม้แต่ในที่ทำงาน บางประเทศมีการกำหนดกฎหมายเพื่อจัดการการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงานโดยเฉพาะ และมักนิยามการคุกคามทางเพศไว้ 2 ลักษณะ ลักษณะแรก: การใช้อำนาจหน้าที่ในตำแหน่งเพื่อการแลกเปลี่ยนทางเพศ กล่าวคือ มีการเจรจาให้ผลประโยชน์เรื่องงาน เช่น การขึ้นค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง การว่าจ้างต่อเนื่อง ลักษณะที่สอง: การสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ไม่เป็นมิตร เช่น การพูดจาแทะโลม การเล่าเรื่องตลกลามก การล้อเล่นแบบหมิ่นเหยียดหยามเรื่องเพศ หรือ การสัมผัสร่างกายโดยเจตนา ซึ่งเหล่านี้ทำให้เกิดการคุกคามและทำให้ผู้ถูกรบกวนอับอาย¹

รายงานวิจัยขององค์การแรงงานระหว่างประเทศแห่งสหประชาชาติ (International Labor Organization) ระบุว่า การถูกคุกคามทางเพศมีผลต่อสุขภาพและอารมณ์ ผู้ถูกรบกวนจะมีความเครียด มีอาการปวดศีรษะ วิงเวียนศีรษะ สูญเสียความภาคภูมิใจในตนเอง ผลกระทบจากการถูกคุกคามทางเพศไม่เพียงแต่ส่งผลกระทบต่อตัวตนของผู้ถูกรบกวน แต่ยังมีผลกระทบต่อการทำงาน เกิดความตึงเครียดในที่ทำงาน ผลผลิตตกต่ำเนื่องจากต้องขาดงานบ่อย เพราะผู้ถูกรบกวนจะหลีกเลี่ยงการประชุมที่มีผู้บริหารหรือหัวหน้างานที่กระทำการคุกคามทางเพศ อยู่ด้วย และหลีกเลี่ยงการพบปะกับลูกค้าที่กระทำการคุกคามทางเพศ² ซึ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบต่อกระบวนการทำงานในองค์กร ประสิทธิภาพการทำงาน

¹ สุชาดา ทวีสิทธิ์. “การคุกคามทางเพศ (Sexual Harassment) ในประเทศไทย: สถานการณ์ทางกฎหมายและนโยบาย”, เอกสารประกอบการประชุมระดมความคิดเห็นเรื่องการขับเคลื่อนกฎหมายการคุกคามทางเพศ, วันจันทร์ที่ 21 ธันวาคม พ.ศ. 2552, โรงแรมเอเชีย ราชเทวี กรุงเทพฯ

² วณีย์ บางประภา ธิติประเสริฐ. การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน กรุงเทพฯ : มูลนิธิเพื่อนแรงงานหญิง, 2547.

และคุณภาพของงานอย่างมาก และหากมีการคุกคามทางเพศเกิดขึ้น ในที่ทำงานบ่อยๆ สิ่งนี้ย่อมเป็น ตัวชี้วัดว่าสังคมไม่มีความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย³

สำหรับสถานการณ์การคุกคามทางเพศในที่ทำงานในประเทศไทยนั้น โดยทั่วไปสังคมไทยมอง ว่าการถูกละเมิดทางเพศเป็นเรื่องที่น่าอับอาย ผู้หญิงที่ถูกละเมิดทางเพศจึงมักไม่กล้าพูดถึง ประสบการณ์ที่เกิดขึ้น รวมทั้งไม่กล้าเรียกร้องเอาผิดกับผู้กระทำ วิธีคิดพื้นฐานเช่นนี้ทำให้สถานการณ์ การคุกคามทางเพศในสังคมไทยทวีความรุนแรงมากขึ้น ในขณะเดียวกันเหตุการณ์ ผู้หญิงทำงานในทุก สาขาอาชีพ ถูกลวนลามทางเพศในรูปแบบต่างๆ ก็ยังคงเกิดขึ้นอยู่ทุกวัน ในเบื้องต้นข้อมูลการสำรวจ จาก “สวนดุสิตโพล” ระบุว่าในการสำรวจความคิดเห็นของผู้หญิงจำนวน 1,153 คนในเขต กรุงเทพมหานครและปริมณฑลเกี่ยวกับการถูกลวนลามหรือล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงาน ผู้ให้ ความเห็นแยกเป็นข้าราชการผู้หญิง 470 คน พนักงานรัฐวิสาหกิจ หญิง 258 คน พนักงานบริษัท หญิง 293 คน พนักงานธนาคาร หญิง 132 คน ผลการสำรวจพบว่าผู้ให้ความเห็นต่างมีประสบการณ์ถูก คุกคามทางเพศในรูปแบบต่างๆ โดยมักจะถูกใช้วาจาลามกมากที่สุด รองลงมาคือถูกลวนลาม แต่ะอ้ง ถูกเนื้อต้องตัว และอันดับสุดท้ายคือการถูกขวนขวักใบ้ ถูกแตะโลมด้วยสายตา ถูกขวนมีเพศสัมพันธ์ ผู้หญิงที่มีประสบการณ์ถูกคุกคามทางเพศเหล่านี้กล่าวว่าหัวหน้างานเป็นผู้กระทำลวนลามทางเพศ อยู่ ในอันดับต้น รองลงมาคือเพื่อนร่วมงาน ผู้มาติดต่องาน ลูกค้า คนงาน ภารโรง และ พนักงานรักษา ความปลอดภัย⁴

ในด้านกฎหมาย ตามมาตรา 16 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งมีผลคุ้มครอง ที่เน้นผู้กระทำที่เป็นนายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน และผู้ตรวจงานนั้น นับว่ากฎหมายฉบับนี้ไม่ได้ คุ้มครอง ครอบคลุมถึง พนักงานที่อาจถูกกระทำโดยผู้อื่นนอกเหนือจากนายจ้าง เช่น หน่วยงานใน กิจการ ด้านการเดินทางและ ขนส่ง ซึ่งมีลักษณะงานบริการ ที่พนักงานผู้หญิงต้องปฏิบัติหน้าที่ใน ยานพาหนะเป็นระยะเวลานาน ต้องให้บริการแก่ผู้โดยสาร ต้องอยู่ร่วมกับผู้โดยสารและ เพื่อนร่วมงาน ในพื้นที่จำกัดภายในยานพาหนะ เหล่านี้ เป็นเงื่อนไขให้ผู้ คุกคามทางเพศ คิดแสวงหาประโยชน์ จาก พนักงานได้โดยง่าย แต่การถูกคุกคามทางเพศในสถานการณ์เหล่านี้ยังไม่มีระบบการคุ้มครองที่ชัดเจน การศึกษา ประสบการณ์การถูกคุกคามทางเพศจากการทำงาน : กรณีศึกษาลูกเรือของบริษัทการบิน

³ Nelien Haspels. Action against Sexual Harassment at Work in Asia and the Pacific, Bangkok: ILO Bangkok Area Office and East Asia Multidisciplinary Advisory Team, December 2001, pp.28-32.

⁴ ภัยล่วงละเมิดทางเพศ ลวนลาม คุกคามทางเพศ. หนังสือเตือนภัยผู้หญิง. Last Update: 2 ตุลาคม 2551.

ไทยจำกัด (มหาชน) โดย ชูดาปณี ชีบายามา⁵ พบว่าการคุกคามทางเพศเกิดขึ้นได้ 2 ลักษณะคือการคุกคามที่เกิดขึ้นจากการใช้ผลประโยชน์ข่มขู่ (ใช้อำนาจคุกคามลวนลามผู้หญิง โดยเป็นอำนาจจากความเป็นลูกค้า ความเป็น ผู้โดยสาร อำนาจจาก การมีประสบการณ์ทำงานมากกว่า เป็นรุ่นพี่ เป็นหัวหน้างาน) และการคุกคามทางเพศ ทางอ้อมเนื่องจาก สภาพการทำงาน เอื้อให้เกิดขึ้น นอกจากข้อจำกัดที่เน้นตัวผู้กระทำดังกล่าวมาแล้ว มาตรการในการบังคับใช้กฎหมายเพื่อคุ้มครองผู้ถูกคุกคามก็ยังไม่มีความชัดเจน ผู้บังคับใช้กฎหมาย มักเห็นว่าการคุกคามทางเพศไม่เป็นความผิดตาม กฎหมาย กระบวนการตรวจสอบ การคุกคามทางเพศ เป็นเรื่องยุ่งยาก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในการแสวงหาพยานหลักฐาน ผู้บริหารองค์กรมักไม่ตระหนักว่าปัญหาการคุกคามทางเพศเป็นปัญหาความรุนแรงที่ส่งผลกระทบต่อองค์กร แต่เห็นว่าเป็นปัญหาเล็กน้อย เป็นเรื่องส่วนตัว ซึ่งเป็นเหตุให้ความรุนแรงของปัญหาถูกลดทอนลงไป ผู้ถูกคุกคามเองก็มักจะไม่กล้าร้องเรียนเพื่อปกป้องสิทธิของตน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ทำให้ผู้กระทำย่ำมือว่าการคุกคามทางเพศไม่มีความผิด สามารถกระทำซ้ำกับพนักงานคนอื่นต่อไปได้

๑.๒ โจทย์การวิจัย

เนื่องจากการคุกคามทางเพศในที่ทำงานเป็นปัญหาที่พบได้ในทุกสังคมทุกยุคสมัย รวมทั้งในสังคมไทยเองก็พบว่าปัญหาการคุกคามทางเพศในที่ทำงานด้วยเช่นกัน เช่น สังคมไทยมักไม่เข้าใจสถานการณ์ที่ผู้หญิงถูกล่วงละเมิดทางเพศ รู้สึกว่าการคุกคามทางเพศ เป็นเรื่องน่าอับอายของผู้หญิงที่ถูกกระทำ ฐานคิดเช่นนี้เป็นเหตุให้สถานการณ์การคุกคามทางเพศทวีความรุนแรงมากขึ้น ผู้กระทำผิดไม่รับรู้ว่าการคุกคามทางเพศเป็นความผิด ผู้หญิงที่ถูกคุกคามทางเพศเองก็ไม่กล้าเรียกร้องเอาผิดกับผู้กระทำ นักวิจัยจึงเริ่มสนใจว่าสังคมไทยคิดเห็นอย่างไรต่อกรณีการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน ซึ่งต่อมา จากกรณีที่คุณสุติพรชนะคดีความที่ถูกนายชาญชัยคุกคามทางเพศ นักวิจัยเริ่มพบว่าใช่แต่เพียงคุณสุติพรที่ใส่ใจกับการที่นายชาญชัยได้รับบทเรียน นักวิจัยเองก็ดียิ่งนักที่ได้ยินข่าวนี้ และดีใจมากที่ในช่วงเวลานั้นหนังสือพิมพ์รายวันหลายฉบับต่างลงข่าวนี้ติดต่อกัน นักสิทธิมนุษยชนหลายท่านได้ให้สัมภาษณ์และให้ความเห็นต่อกรณีการคุกคามทางเพศในที่ทำงานกันอย่างกว้างขวาง และในท่ามกลางบรรยากาศแห่งความสำเร็จของการต่อสู้เพื่อปกป้องสิทธิของตนเองของคุณสุติพรนั่นเองที่นักวิจัยตั้งคำถามว่าแท้จริงแล้วสังคมไทยมาถึงตรงนี้ได้อย่างไร อะไรเป็นปัจจัยที่ทำให้การต่อสู้ของคุณ

⁵ ชูดาปณี ชีบายามา. “ประสบการณ์การถูกคุกคามทางเพศจากการทำงาน: กรณีศึกษาลูกเรือของบริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน)” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สำนักบัณฑิตอาสาสมัคร (สตรีศึกษา) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2548.

ชุดิพรประสบความสำเร็จ อะไรเป็นปัจจัยทำให้ผู้หญิงไทยคนหนึ่งที่ถูกกลั่นแกล้งทางเพศสามารถกล่าวในที่สาธารณะได้ว่าตนถูกกลั่นแกล้ง นอกจากนี้ ตัวแทนผู้หญิงไทยคนนี้ได้ฝากบอกผู้หญิงไทยคนอื่นต่อไปว่าหากถูกคุกคามทางเพศเมื่อใด จงอย่ายอมรับการถูกกระทำนั้น จงอย่าคิดว่าลูกผู้หญิงต้องก้มหน้ารับสิ่งที่เกิดขึ้น เพราะผู้ที่ลงมือกระทำผิดทางเพศนั้นผิดทั้งกฎหมายและผิดทั้งสามัญสำนึก อะไรเป็นปัจจัยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางความคิดเรื่องการคุกคามทางเพศในสังคมไทย

การที่กระบวนการยุติธรรมเห็นความสำคัญของการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน การที่ผู้หญิงไทยหลายคนรวมทั้งคุณชุดิพรสามารถก้าวข้ามเขตแดนแห่งความอับอายมาสู่การปกป้องศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของตนเองได้ และจากปรากฏการณ์การตอบรับเป็นอย่างดีจากสาธารณะชนเมื่อสื่อมวลชนนำเสนอข่าวการชนะคดีของคุณชุดิพรดังกล่าว สิ่งเหล่านี้ควรถูกนำมาวิเคราะห์ในฐานะที่มีส่วนทำให้สังคมไทยได้เรียนรู้เกี่ยวกับสถานการณ์ที่ผู้หญิงถูกล่วงละเมิดทางเพศมากขึ้น

๑.๓ ขอบเขตการศึกษาวิจัย

การขอความเป็นธรรมจากการถูกล่วงละเมิดทางเพศของพนักงานหญิงบริษัทการบินไทยมีทั้งแบบเดินเข้าไปร้องขอกับกระบวนการยุติธรรมด้วยตนเอง และแบบดำเนินเรื่องร้องขอความเป็นธรรมโดยได้รับความช่วยเหลือจากสหภาพแรงงานการบินไทย ซึ่งจากการที่สหภาพแรงงานการบินไทยเห็นด้วยว่าการคุกคามทางเพศในที่ทำงานเป็นสิ่งที่ผิด และสหภาพแรงงานกับพนักงานที่ถูกละเมิดได้ร่วมกันร้องขอความยุติธรรมเคียงบ่าเคียงไหล่กันนั้น ย่อมมีค่าเท่ากับเป็นการทำให้ประเด็นการคุกคามทางเพศไม่ใช่เรื่องส่วนตัวระหว่างผู้กระทำกับผู้ถูกกระทำ แต่เป็นเรื่องขององค์กรและของรัฐที่ต้องร่วมกันรับผิดชอบเพื่อสร้างความปลอดภัยในการดำเนินชีวิตและการทำงานของลูกผู้หญิง การแสดงตนปกป้องสิทธิของพนักงานหญิงที่ถูกคุกคามทางเพศโดยสหภาพแรงงานการบินไทย จึงเป็นการแสดงจุดยืนว่าการคุกคามทางเพศในที่ทำงานเป็นความผิด และการคุกคามทางเพศในที่ทำงานเป็นชะตากรรมที่ลูกผู้หญิงต้องเผชิญอยู่จริง นอกจากนี้ การประกาศปกป้องสิทธิผู้หญิงจากการถูกคุกคามทางเพศในที่ทำงานของสหภาพแรงงานการบินไทย นับว่าเป็นการเปิดประเด็นเรื่องการคุกคามทางเพศในที่ทำงานให้แก่สังคมไทยอย่างแท้จริง และจะนำมาซึ่งสังคมที่ปลอดภัยจากการคุกคามทางเพศอีกทางหนึ่งด้วย

ความสำเร็จของสหภาพแรงงานการบินไทยในการต่อสู้เพื่อยุติการคุกคามทางเพศในที่ทำงานเริ่มเกิดขึ้นเมื่อสังคมไทยเกิดความเข้าใจมากขึ้นว่าการคุกคามทางเพศเป็นความรุนแรง เป็นพฤติกรรม

น่ารังเกียจ สังคมไม่ยอมรับ อีกทั้ง เป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน ผู้บริหารบริษัทการบินไทยยุคปัจจุบัน เริ่มเห็นความสำคัญของปัญหาการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการคุกคามทางเพศต่อพนักงานผู้หญิง โดยผลสำเร็จล่าสุดของกระบวนการต่อสู้ภาคประชาสังคมของสหภาพแรงงานการบินไทยในเรื่องการคุกคามทางเพศคือการที่บริษัทการบินไทยมีนโยบายเกี่ยวกับการยุติการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน และจัดให้มีการฉายวิดีโอทัศนความยาว 2 นาทีในทุกเที่ยวบินของบริษัทการบินไทยเพื่อรณรงค์ต่อสาธารณชน ให้ร่วมกันยุติ การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน นอกจากนี้ กระบวนการประชาสังคมของสหภาพแรงงานการบินไทยสามารถทำให้เกิดความตระหนักในสังคมไทยว่าสหภาพแรงงานของหน่วยงานใดๆสามารถนำกรณีพนักงานถูกคุกคามทางเพศไปร้องเรียนต่อผู้บริหารองค์กรได้ สามารถฟ้องร้องดำเนินคดีกับผู้กระทำความผิดตามขั้นตอนของกระบวนการยุติธรรมได้ สามารถร่วมออกมาตรการในการคุ้มครองความปลอดภัยของพนักงานได้ และสามารถร่วมมือกับองค์กรอื่นในการรณรงค์ให้ปัญหาการคุกคามทางเพศในที่ทำงานหมดไปจากสังคมไทยได้

การต่อสู้เพื่อยุติการคุกคามทางเพศในที่ทำงานของสหภาพแรงงานการบินไทย จึงเป็นตัวอย่างของกระบวนการภาคประชาสังคมที่เรียกร้องให้ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และให้สังคมไทยโดยรวม ได้รับรู้ว่าสังคมไทยมีปัญหาการคุกคามทางเพศในที่ทำงานจริง ให้เข้าใจว่าการคุกคามทางเพศเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน และให้คนไทยทั้งหญิงชายมีความละเอียดอ่อนต่อผู้ถูกคุกคามทางเพศและปัญหาการคุกคามทางเพศโดยรวม กระบวนการประชาสังคมเกิดขึ้นนับตั้งแต่การต่อสู้ในกระบวนการยุติธรรมสำหรับพนักงานที่ถูกคุกคามทางเพศเป็นเฉพาะกรณี การพยายามให้ผู้บริหารบริษัทการบินไทยรับทราบปัญหา และร่วมกำหนดมาตรการเพื่อยุติปัญหาการคุกคามทางเพศภายในบริษัท การร่วมมือกับหน่วยงานและปัจเจกบุคคลที่สนใจปัญหาการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน ในการรณรงค์สร้างความตระหนักกับสาธารณะว่าการคุกคามทางเพศเป็นความรุนแรงที่สังคมไทยจะต้องไม่มองข้าม หน่วยงานและปัจเจกบุคคลเหล่านี้ได้แก่ องค์กรด้านสิทธิมนุษยชน องค์กรด้านสิทธิสตรี นักวิชาการ และสื่อมวลชน

โครงการศึกษาวิจัยนี้จึงมุ่งที่จะศึกษาองค์ความรู้ที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์จริงของการปฏิบัติในองค์กรหรือหน่วยงานที่มีกระบวนการต่อสู้เพื่อยุติปัญหาการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน เพื่อนำองค์ความรู้ดังกล่าวมาเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย มาตรการ และแนวทางในการผลักดันขับเคลื่อนเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้ ร่วมกันรณรงค์เผยแพร่สู่สาธารณะให้สังคมมีความตระหนัก

และมีส่วนร่วมในการปกป้องคุ้มครองสิทธิมนุษยชนของผู้ที่ถูกคุกคามทางเพศในที่ทำงาน รวมทั้งการนำไปสู่การลดและยุติสถานการณ์การคุกคามทางเพศในที่ทำงานต่อไป

๑.๔ วัตถุประสงค์การวิจัย

๑. เพื่อศึกษาข้อมูลเชิงประจักษ์ และวิเคราะห์กรณีศึกษา เรื่องการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน การเริ่มต่อสู้ การมีส่วนร่วม และความสำเร็จของสหภาพแรงงานการบินไทยในการยุติการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน และการสนับสนุนการยุติการคุกคามทางเพศในที่ทำงานอย่างเป็นทางการของผู้บริหารบริษัทการบินไทย

๒. เพื่อนำเสนอผลการศึกษาวิจัยต่อสาธารณะเพื่อสร้างความตระหนักและกระตุ้นให้หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชนในประเทศไทยมีแนวทางและเครื่องมือในการพัฒนากลไกการคุ้มครองสิทธิของพนักงานที่ถูกคุกคามทางเพศจากการทำงาน

๓. เพื่อศึกษาแนวทาง มาตรการ และข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย เพื่อนำผลการศึกษาวิจัย ไปเป็นฐานรองรับการผลักดันที่คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติจะมีข้อเสนอให้มีการแก้ไข เปลี่ยนแปลง ปรับปรุงนโยบายเพื่อนำไปสู่การยุติการละเมิดสิทธิมนุษยชนจากปัญหาการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

๑.๕ ระเบียบวิธีวิจัย

โครงการศึกษาวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพโดยใช้เทคนิคการสัมภาษณ์เชิงลึก เป็นโครงการที่มุ่งศึกษาและถอดประสบการณ์กระบวนการมีส่วนร่วมเพื่อยุติปัญหาการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน โดยใช้แนวคิดกระบวนการประชาสังคมและ การวิเคราะห์ผลสืบเนื่องของกระบวนการประชาสังคมที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้าง การสนับสนุนเชิงนโยบายจากองค์กรเพื่อยุติปัญหาการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน และการตระหนักรู้เรื่องการคุกคามทางเพศในที่ทำงานของสังคมไทย กลุ่มผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ๑) พนักงานหญิงบริษัทการบินไทย ๒) สมาชิกสหภาพแรงงานการบินไทย ๓) ผู้ปฏิบัติงานในกระบวนการยุติธรรม ได้แก่ พนักงานสอบสวน อัยการ ผู้พิพากษา ๔) องค์กรสิทธิมนุษยชนเพื่อสตรี ๕) กรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ๖) สื่อมวลชน ๗) ผู้บริหารบริษัทการบินไทย

นักวิจัยใช้เวลาในการเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ระดับลึกทั้งหมดทั้งสิ้น ๓ เดือน ในระหว่างเดือนมกราคม – มีนาคม ๒๕๕๔

๑.๖ เครื่องมือวิจัย

แม้ว่าประเด็นการศึกษาวิจัยเป็นประเด็นเรื่องการคุกคามทางเพศ ซึ่งเป็นประเด็นทางสังคมที่ละเอียดอ่อน แต่ความมุ่งหมายของการศึกษาวิจัยอยู่ที่การจดบันทึกเรื่องราวการต่อสู้เพื่อยุติการคุกคามทางเพศ ดังนั้น แม้ว่าผู้ให้ข้อมูลส่วนหนึ่งเป็นพนักงานหญิงบริษัทการบินไทยที่มีประสบการณ์การถูกคุกคามทางเพศมาก่อน แต่นักวิจัยไม่ได้มุ่งเน้นการแสวงหาข้อมูลเกี่ยวกับความรู้สึกที่ถูกคุกคามโดยตรง หากแต่เป็นความรู้สึกที่ผู้ถูกระทำถูกขืนใจ เหตุผลที่ถูกขืนใจ นักวิจัยจึงคาดว่าการศึกษาวิจัยชิ้นนี้จะไม่ส่งผลกระทบต่อผู้ให้ข้อมูล

นักวิจัยได้พัฒนาแนวคำถามสำหรับการสัมภาษณ์ระดับลึกขึ้นมาทั้งสิ้น ๙ คำถาม เป็นคำถามที่ใช้สอบถามเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย เป็นคำถามที่ใช้ภาษาไทยสุภาพ เลือกใช้คำศัพท์ที่แสดงความเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของผู้ให้ข้อมูล มีความเป็นกลาง ไม่แสดงทัศนคติของผู้สัมภาษณ์ หลังจากได้พัฒนาแนวคำถามทั้งสิ้น ๙ ข้อแล้ว นักวิจัยได้ส่งแบบสอบถามเข้ารับการตรวจทานจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย มหาวิทยาลัยมหิดล คณะกรรมการฯ ได้อนุมัติให้นักวิจัยดำเนินโครงการศึกษาวิจัยและให้ใช้แนวคำถามดังกล่าวได้ โดยคณะกรรมการฯ ได้อนุมัติเมื่อวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๕๓ ดังเอกสารแนบท้ายรายงาน (ภาคผนวก)

๑.๗ นิยามศัพท์เฉพาะ

การคุกคามทางเพศ หมายถึง การแสดงพฤติกรรมที่สื่อไปในเรื่องทางเพศด้วย การใช้ คำพูด สายตา หรือการกระทำ เช่น การพูดจาส่อนัยยะการดูถูกทางเพศ การตั้ง คำถามเกี่ยวกับรสนิยมทางเพศ การผิวปากแซว การพูดจาทะลึ่ง การล้อเล่นแบบหมิ่นเหยียดหยาม การ สัมผัสใกล้ชิด โดยเจ้าตัวไม่ชอบ ซึ่งรวมถึงการกอด จูบ ลูบ คลำ ปล้ำ การแสดงท่าทางที่สื่อความหมายทางเพศ การแสดงอวัยวะเพศ เป็นต้น

การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน มีความหมายใน ๒ ลักษณะคือ ๑) ความหมายตามนิยามศัพท์

การคุกคามทางเพศดังกล่าวข้างต้น โดยเหตุเกิดขึ้น ในที่ทำงาน หรือนอกที่ทำงานแต่เกี่ยวข้องกับปฏิบัติงาน และ ๒) หมายถึง การใช้อำนาจหน้าที่ในตำแหน่งเพื่อการแลกเปลี่ยนทางเพศ มีการเจรจาให้ผลประโยชน์เรื่องงาน เช่น การขึ้นค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่งขึ้น การว่าจ้างต่อเนื่อง

สหภาพ หมายถึง สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจบริหารการบินไทย จำกัด (มหาชน)

สหภาพยุคแจ่มศรี หมายถึง สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจบริหารการบินไทย จำกัด (มหาชน) ในสมัยที่คุณแจ่มศรี สุขโชติรัตน์ ดำรงตำแหน่งเป็นประธานสหภาพ

กระบวนการประชาสังคม หมายถึง กระบวนการประชาสังคมยุคใหม่ที่บุคคลทุกคนชั้นในสังคมร่วมกันต่อสู้ในประเด็นที่มีความสำคัญสำหรับทุกคน กระบวนการประชาสังคมยุคใหม่มักจะเริ่มต้นที่การเสาะหาคนที่คิดเหมือนกันคุยกันรู้เรื่องก่อน แล้วจึงขยายไปสู่บุคคลร่วมอุดมการณ์จากทุกสายงานในสังคม เช่น กระบวนการประชาสังคมของสหภาพยุคแจ่มศรี เป็นกระบวนการประชาสังคมเพื่อยุติความรุนแรงทุกรูปแบบต่อผู้หญิง เริ่มต่อสู้เพื่อยุติการเลือกปฏิบัติต่อพนักงานหญิงและการคุกคามทางเพศต่อพนักงานหญิง จนในที่สุดมีบุคคลร่วมอุดมการณ์จากแวดวงวิชาการ วงการสื่อสารมวลชน วงการยุติธรรม วงการการศึกษา วงการนักต่อสู้เพื่อสิทธิมนุษยชน

บทที่ ๒ กรอบแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

๒.๑ กรอบแนวคิดการศึกษาวิจัย

นักวิจัยใช้กรอบแนวคิด กระบวนการประชาสังคม ในการศึกษาการต่อสู้เพื่อยุติการกระทำ ความรุนแรงต่อผู้หญิงในกรณีศึกษาสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจบริษัทการบินไทย

กระบวนการประชาสังคมในประเทศไทยในยุคแรกเริ่มก็เป็นดังกระบวนการประชาสังคมในประเทศอื่นทั่วโลก กล่าวคือเป็นการต่อสู้เพื่อช่วงชิงอำนาจรัฐ และเพื่อความเท่าเทียมระหว่างชนชั้น เช่น การต่อสู้ของพรรคคอมมิวนิสต์แห่งประเทศไทย บรรทัดฐานของการต่อสู้ภาคประชาสังคมยุคแรกเริ่มที่มีเป้าประสงค์เพื่อช่วงชิงอำนาจรัฐและเพื่อความเท่าเทียมระหว่างชนชั้นเป็นที่ตั้ง กลายเป็นสัญลักษณ์ของกระบวนการประชาสังคมเสียจนเมื่อเกิดกระบวนการประชาสังคมยุคใหม่ขึ้นมา ผู้เป็นตัวตั้งตัวตีในกระบวนการประชาสังคมยุคใหม่ ก็มักจะถูกโต้แย้งโดยคนในกระบวนการประชาสังคมยุคแรกเริ่ม ว่าเป็นเหตุให้เกิดอาการชะงักงันในการต่อสู้เพื่อช่วงชิงอำนาจรัฐ และเพื่อความเท่าเทียมระหว่างชนชั้น คนในประชาสังคมยุคแรกเริ่มมองว่าแทนที่มวลชนจะรวมตัวกันเป็นพรรคการเมือง ซึ่งเป็นตัวแทนของประชาชนอย่างแท้จริง ก็กลับมามสนใจในกระบวนการประชาสังคมยุคใหม่กันเกือบหมด แม้กระบวนการประชาสังคมยุคใหม่ไม่นำพาอะไรไปถึงไหน เพราะไม่มีการจัดตั้งพรรคการเมือง แต่คนในกระบวนการประชาสังคมยุคใหม่ก็ได้กลับว่าไม่ใช่อย่างที่กลุ่มยุคแรกเริ่มคิดเสมอไป เพราะยุคสมัยย่อมเปลี่ยนแปลง ความซับซ้อนในเชิงการเมือง เศรษฐกิจ สังคมไม่ได้อยู่ในรูปแบบที่คนยุคแรกเริ่มคุ้นเคยไปเสียทั้งหมด ระบบการจัดตั้งพรรคการเมืองเพื่อช่วงชิงอำนาจรัฐมาไว้ในมือของตนจึงไม่ใช่ทางออกของการต่อสู้อีกต่อไป ศาสตราจารย์ ดร. ผาสุก พงษ์ไพจิตร จากคณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เคยวิเคราะห์ไว้อย่างน่าสนใจว่า (ผาสุกและคณะ 2545: หน้า 8-9)

“จากกลางทศวรรษ ๒๕๐๐ คำว่าขบวนการทางสังคมมีความหมายเปลี่ยนไปจากขบวนการที่มีรากฐานมาจากชนชั้นกรรมกร หรือชาวนาชาวไร่ (ขบวนการทางสังคมเก่า) โดยถูกนำมาใช้เรียกขานขบวนการต่อต้านการทำสงครามต่อต้านนิวเคลียร์ ขบวนการต่อต้านสงครามเวียดนามของนักศึกษา ขบวนการเรียกร้องสิทธิสตรี สิทธิของเกย์ สิทธิหญิงรักหญิง และขบวนการสิ่งแวดล้อม นักวิเคราะห์บางคนเรียกขบวนการดังกล่าวเหล่านี้ว่าขบวนการสังคมใหม่ (new social movements หรือ NSM) เพราะว่าผู้ร่วมขบวนการมาจากหลายชนชั้น และมีกลุ่มคนชนชั้นกลางประเภทคนงานนั่งโต๊ะที่มี

การศึกษาเป็นกลุ่มสำคัญ (educated white-collar middle class) คำว่า “ใหม่” เต็มเข้าไปเพื่อให้แตกต่างจากขบวนการเก่าก่อนหน้านี้ที่ผู้เข้าร่วมขบวนการมีฐานมาจากชนชั้น เช่น ขบวนการสหภาพแรงงาน ขบวนการเสรีนิยม ขบวนการคอมมิวนิสต์ และมีจุดมุ่งหมายล้มล้างอำนาจรัฐเดิม แต่ขบวนการ “ใหม่” มิได้มาจากชนชั้นกรรมกรหรือชาวนาเท่านั้น และได้มีจุดมุ่งหมายล้มล้างอำนาจรัฐที่เป็นอยู่ ขบวนการใหม่นี้ยินยอมรับการเอกราชของเมืองประชาธิปไตยเสรีนิยม บางกลุ่มต้องการสร้างอัตลักษณ์ด้วยวัฒนธรรมที่แตกต่าง (cultural identity) หรือเรียกร้องให้สังคมยอมรับการดำเนินชีวิตที่แตกต่าง (เกย์ หญิงรักหญิง) หลายๆ ขบวนการเป็นเรื่องคุณภาพชีวิต และการยื่นหยัดสิทธิปัจเจกบุคคล”

จากฐานคิดเดียวกับอาจารย์ผาสุก นักวิจัยเชื่อว่าสิ่งที่ตนเองประจักษ์จากการเรียนรู้เกี่ยวกับ ๓๔ ปีแห่งการการยื่นหยัดต่อสู้เพื่อคุณภาพชีวิตของพนักงานการบินไทยทุกรูปแบบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการยื่นหยัดต่อสู้เพื่อยุติการเลือกปฏิบัติต่อพนักงานหญิงและการคุกคามทางเพศต่อพนักงานหญิงนั้น นักวิจัยมองว่าสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ภายใต้การนำของคุณแจ่มศรีเป็นกระบวนการประชาสังคมยุคใหม่ เป็นหนึ่งในมิติใหม่ของการต่อสู้ภาคประชาชนในสังคมไทยที่ปัจจุบันมีการต่อสู้ในประเด็นต่างๆ เช่น เรื่องสิ่งแวดล้อม เรื่องสิทธิทางเพศ เรื่องสิทธิผู้ป่วย

อย่างไรก็ตาม เพื่อประโยชน์สูงสุดต่อการศึกษาระบวนการประชาสังคมของสหภาพการบินไทย นักวิจัยได้ศึกษางานวิจัยชิ้นอื่นที่มีประเด็นเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกับประเด็นที่คาดว่าจะพบในกรณีศึกษาสหภาพแรงงานการบินไทย ประเด็นที่เกี่ยวข้องเหล่านี้ได้แก่ประเด็นเกี่ยวกับวิธีคิดเรื่องการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน ประเด็นเกี่ยวกับผลกระทบต่อผู้ถูกคุกคามทางเพศในที่ทำงาน ประเด็นเกี่ยวกับกระบวนการประชาสังคม และประเด็นเกี่ยวกับความเห็นสาธารณะต่อการยุติการเลือกปฏิบัติต่อผู้หญิงทุกรูปแบบ

๒.๒ วิธีคิดเรื่องการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

หากจะกล่าวถึงองค์ความรู้ในประเด็นเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศ และเน้นขอบเขตให้ชัดเจนถึงเรื่องการคุกคามทางเพศในที่ทำงานเป็นการเฉพาะ อาจกล่าวได้ว่างานวิจัยและองค์ความรู้ในเรื่องนี้มีอยู่น้อยมาก (Welsh 1999) ความรู้เกี่ยวกับการคุกคามทางเพศที่มีอยู่ในช่วง ๒๐ ปีที่ผ่านมาเป็นเรื่องของสถิติการคุกคามทางเพศเป็นหลัก ไม่ว่าจะเป็นสถิติ เช่น ความถี่ของการคุกคามทางเพศแต่ละ

รูปแบบ จำนวนผู้ถูกคุกคามทางเพศแยกตามลักษณะประชากร จำนวนผู้ถูกคุกคามทางเพศที่ได้รับการเยียวยาหลังเกิดเหตุ เป็นต้น

ณ ปัจจุบัน ความรู้ในประเด็นเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศได้พัฒนาจากตัวเลขสถิติไปสู่การวิเคราะห์เชิงทฤษฎีมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการวิเคราะห์ทฤษฎีเกี่ยวกับสาเหตุการเกิดการคุกคามทางเพศบ้าง หรือเกี่ยวกับผลกระทบของการคุกคามทางเพศบ้าง แต่องค์ความรู้ ณ ปัจจุบันก็ยังคงขาดการคิดเชิงโครงสร้างเกี่ยวกับการแสวงหาความรู้ใหม่ในประเด็นเรื่องการคุกคามทางเพศอยู่พอสมควร เพราะงานวิจัยเพื่อแสวงหาความรู้ใหม่เกี่ยวกับการคุกคามทางเพศมักไม่ได้คำนึงถึงว่าการคุกคามทางเพศในที่ทำงานเป็นรูปแบบหนึ่งของการคุกคามทางเพศ อันเป็นเหตุให้องค์ความรู้เกี่ยวกับการคุกคามทางเพศในที่ทำงานมีน้อยมาก นอกจากนี้ เทคนิคการเก็บข้อมูลการคุกคามทางเพศในที่ทำงานทั้งในงานวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพยังไม่สามารถช่วยนักวิจัยค้นหาความรู้ใหม่ได้เท่าใดนัก งานวิจัยทางสังคมศาสตร์จึงทำได้แต่เพียงบันทึกกระบวนการต่อสู้เพื่อยุติความรุนแรงและรวมถึงการยุติการคุกคามทางเพศในที่ทำงานเท่านั้น (Bumiller 2010) โดยบุมิลเลอร์อธิบายว่าการบันทึกดังกล่าวเป็นการบันทึกที่ได้แต่ “ตาม” การต่อสู้เพื่อยุติการคุกคามทางเพศในที่ทำงานที่ถูกกำหนดไว้แล้วโดยกลุ่มคนที่ต่อสู้ เป็นการบันทึกตามน้ำโดยไม่วิพากษ์ “วิธีการ” ที่ใช้ต่อสู้เลยทั้งที่นักวิชาการที่ถนัดแนวสตรีนิยมควรจะเป็นตัวตั้งตัวตีในการกำหนดหลักการสำคัญในการแสวงหาความรู้ใหม่ในประเด็นเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศในที่ทำงานเป็นอย่างยิ่ง ตัวอย่างเช่นไม่เคยมีนักวิชาการที่ถนัดแนวสตรีนิยมโต้แย้งว่าการสร้างความรู้ใหม่ในประเด็นเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศในที่ทำงานนั้นจะต้องเริ่มจากการที่นักวิจัยผู้นั้นต้องสามารถใช้แนวคิดเรื่องโครงสร้างอำนาจทางเพศและความสัมพันธ์ชายหญิงมาทำความเข้าใจปัญหา ก่อน แล้วจึงศึกษาเพิ่มเติมจนเข้าใจถ่องแท้มากขึ้นจนสามารถสร้างความรู้ใหม่ได้ หรืออาจใช้แนวคิดอื่นเข้ามาช่วยในการมองประเด็นการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน เช่น แนวคิดการควบคุมพฤติกรรมทางเพศของผู้หญิง แนวคิดตามกรอบประเพณีที่เอื้อต่อการคุกคามทางเพศ และความไม่เสมอภาคทางเพศ เป็นต้น

ว่าด้วยเรื่องการเลือกปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน คาร์บาโดและคณะ (Carbado et al 2008) ตั้งคำถามชวนคิดว่าในทศวรรษหน้าผู้คนจะสนใจใคร่รู้เรื่องการเลือกปฏิบัติแบบไหนมากที่สุด คาร์บาโดชวนคิดเพราะเขาคิดว่าทั้งแนวคิดในเรื่องการเลือกปฏิบัติ และทั้งข้อมูลที่พบในสถานการณ์จริง ล้วนไม่ได้เป็นเรื่องเกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้ผู้หญิงสมัครงานประเภทใดไม่ได้ คนประเภทใดตกงาน

แต่พบว่าเมื่อมีเรื่องปัจจัยที่ผลักดันให้คนงานต้องตกเข้าไปสู่ระบบโครงสร้างชนชั้นในที่ทำงานและในตลาดแรงงานด้วย และสิ่งนี้ทำให้คนงานเหล่านี้ถูกเลือกปฏิบัติในที่ทำงาน หมายความว่า การเลือกปฏิบัติเกี่ยวกับการทำงานไม่ได้เกิดขึ้นเฉพาะตอนจะสมัครเข้าทำงาน แต่เกิดขึ้นได้ตลอดแม้กระทั่งเมื่อได้งานแล้ว คาร์บาโดบอว่าการถูกเลือกปฏิบัติในที่ทำงานหลังจากที่ได้เข้ามาทำงานแล้วที่น่าสนใจศึกษามากที่สุดคือเรื่องการถูกคุกคามทางเพศและการเหยียดสีผิว แต่ก็มีเรื่องความหลากหลายอย่างอื่นในที่ทำงานที่มีผลต่อการเลือกปฏิบัติด้วย (DiTomaso 2007) เช่น คนทำงานที่มีลักษณะเฉพาะบางอย่างที่ต่างกัน ความต่างของคนทำงานอาจเป็นเรื่องที่ดีที่ทำให้คนในหน่วยงานสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันได้ แต่ความต่างของคนก็อาจก่อให้เกิดการเลือกปฏิบัติได้เช่นกัน ไดโทมาโซให้ความเห็นว่าการไม่เหมือนกันจะทำให้คนทำงานเข้าใจกันแล้วว่าคนย่อมไม่เหมือนกัน และความไม่เหมือนกันคือความหลากหลาย แต่ต้องสามารถช่วยคนทำงานเชื่อมโยงความหลากหลายในที่ทำงานให้ได้ การเลือกปฏิบัติจึงจะลดได้

แล้วถ้าเป็นความหลากหลายของพฤติกรรมประเภทหมาหยอกไก่ เจ้าชู้ประตูดิน และการขายขนมจีบเล่า นักวิชาการ องค์กร หน่วยงานยังต้องให้ความสำคัญกับพฤติกรรมเหล่านี้หรือไม่ เพราะพฤติกรรมเหล่านี้เป็นพฤติกรรมที่ทำกันเป็นประจำในทุกองค์กรทุกหน่วยงาน พฤติกรรมเหล่านี้ไม่ได้นำไปสู่การคุกคามทางเพศทั้งหมด แต่ก็ไม่ได้นำไปสู่การเป็นแฟนกันจริงทั้งหมดเช่นกัน นอกจากนี้ พฤติกรรมเหล่านี้ยังเป็นคำถามเชิงจริยธรรมได้เหมือนกันว่าเป็นพฤติกรรมที่เป็นการแสดงออกทางเพศที่เหมาะสมหรือไม่ นักวิชาการชื่อวิลเลียม (Williams et al 1999) ได้ศึกษาและระบุชัดเจนว่า การกระทำต่อผู้อื่น เช่น การหอมแก้ม การจับก้น การจับหน้าอก แล้วผู้อื่นนั้นไม่ได้ว่าอะไร ก็ย่อมไม่เป็นไร แต่หากทำไปแล้วผู้อื่นนั้นไม่ยินยอม การกระทำนั้นก็เป็นการคุกคามทางเพศอย่างแน่นอน วิลเลียมแนะนำต่อด้วยว่าควรมีการศึกษาเรื่องการสร้างความสัมพันธ์ในที่ทำงานให้มากขึ้น เพราะเราจะได้เข้าใจมากขึ้นว่าคนเลือกคบกันในที่ทำงานอย่างไร แบบไหนที่พอใจกันทั้งสองฝ่าย แบบไหนเข้าข่ายทำให้อีกฝ่ายหนึ่งลำบากใจ แบบไหนเป็นการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน นโยบายองค์กรและวัฒนธรรมองค์กรในเรื่องเหล่านี้เป็นอย่างไร วิลเลียมเชื่อว่าพฤติกรรมทางเพศของคนขึ้นอยู่กับบริบทของความสัมพันธ์นั้น ดังนั้นการมองว่าพฤติกรรมใดๆ เป็นการคุกคามทางเพศในที่ทำงานหรือไม่ จึงควรต้องมองบริบทของความสัมพันธ์ด้วย

แต่สิ่งที่ขาดไม่ได้นอกจากต้องมองบริบทของความสัมพันธ์แล้ว จะต้องมองการคุกคามทางเพศจากมุมมองของผู้ถูกระทำได้ด้วย อาควิโน (Aquino 2009) ซึ่งศึกษาเรื่องการตกเป็นเหยื่อการคุกคามทางเพศในที่ทำงานได้ศึกษาเปรียบเทียบวิธีการต่างๆ ที่ผู้กระทำใช้คุกคามเหยื่อ ซึ่งเป็นการศึกษาอัตราความก้าวร้าวรุนแรงของการกระทำจากมุมมองของเหยื่อ แล้วศึกษาต่อว่าหลังถูกคุกคามทางเพศแล้วเหยื่อมีวิธีเยียวยาตัวเองอย่างไร การศึกษาของอาควิโนมีข้อดีตรงที่เป็นการมองความก้าวร้าวรุนแรงจากความรู้สึกของเหยื่อ แต่ก็มีข้อด้อยตรงที่การศึกษานี้ขาดการนำทฤษฎีเข้ามาช่วยวิเคราะห์หาค้นพบ อีกทั้งการคัดเลือกตัวแปรที่จะนำเข้ามาศึกษายังเป็นตัวแปรที่ไม่ได้นำไปสู่ความเข้าใจที่ลึกซึ้งเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศจากมุมมองของเหยื่อเท่าที่ควร แต่การศึกษาของบาร์ลิงและคณะ (Barling et al 2009) ก็ได้เข้ามาเสริมส่วนขาดนี้โดยได้ทำการวิเคราะห์ความก้าวร้าวของผู้กระทำเอาไว้ และคาดหวังว่าการวิเคราะห์ความก้าวร้าวของผู้กระทำที่ได้ลงมือไปแล้ว จะทำให้เกิดความเข้าใจในแบบแผนพฤติกรรมก้าวร้าวได้ แล้วจะนำไปสู่การป้องกันเหตุคุกคามทางเพศที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตได้ การศึกษาในลักษณะนี้จะช่วยคาดประมาณว่าจะสามารถป้องกันเหตุล่วงหน้าได้อย่างไร บาร์ลิงบอกว่าการวิเคราะห์แบบแผนพฤติกรรมก้าวร้าวจะเป็นสิ่งที่ทำให้การอนุมานล่วงหน้าเป็นเหตุเป็นผลมากขึ้น และสามารถนำไปใช้ในการป้องกันเหตุได้มากขึ้นจริงๆ

๒.๓ ผลกระทบต่อผู้ถูกคุกคามทางเพศ

การถูกคุกคามทางเพศเป็นประสบการณ์ที่เลวร้ายของผู้ถูกคุกคามทุกคน ไม่ว่าผู้ถูกคุกคามจะเป็นหญิงหรือชาย อายุเท่าใด แต่งงานแล้วหรือไม่ และหากการคุกคามทางเพศเกิดขึ้นกับผู้หญิงด้วยแล้ว หญิงที่ถูกคุกคามทางเพศนั้นจะได้รับผลกระทบที่เลวร้ายมาก พูดกันตรงไปตรงมาก็คือในสังคมโบราณที่ยึดมั่นกันว่าผู้หญิงต้องรักษาวลสงวนตัวนั้น การที่หญิงถูกจับเนื้อต้องตัวด้วยอารมณ์ราคะของเพศตรงกันข้ามแล้ว หญิงนั้นจะรู้สึกรังเกียจขยะแขยงที่ถูกสัมผัสจับต้อง ผู้หญิงทุกคนจะรับรู้ได้ว่าสัมผัสแบบใดที่ตนรับได้และสัมผัสแบบใดที่ไม่ถูกต้อง การศึกษาของแมคแนลลี (McNally 2003) ซึ่งอ้างถึงการศึกษาของบราวน์และคณะ (Brown et al 1998) ระบุว่าประมาณ ๑ ใน ๓ ของผู้ที่ถูกคุกคามทางเพศตั้งแต่วัยเด็กบอกว่าจำอะไรไม่ได้เลยเกี่ยวกับสถานการณ์ที่ตนถูกคุกคามทางเพศ แต่ต่อมาพบว่าความทรงจำเหล่านี้ถูกกดทับไว้ในเบื้องลึก และสามารถกู้ความทรงจำคืนมาได้ด้วยวิธีการทางจิตวิทยาขั้นสูงเช่นการสะกดจิต บราวน์บอกว่าสาเหตุที่คนเหล่านี้จำไม่ได้เลยว่ายเคยมีเหตุการณ์คุกคามทางเพศเกิดขึ้นกับตนเองเพราะเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นเจ็บปวดมากจนเขาต้องใช้พลังกดทับ

ความรู้สึกเลวร้ายทั้งหมดลงไป วิธีการกดทับไว้คือการตัดเหตุการณ์ทั้งหมดที่เกิดขึ้นออกไปจากจิตสำนึก การศึกษาของบราวน์น่าสนใจมาก และสิ่งหนึ่ง que การศึกษานี้บอกชัดเจนก็คือผลกระทบของการถูกคุกคามทางเพศเป็นผลกระทบที่ส่งผลต่อจิตใจระดับลึกมาก แต่ก็มีนักวิชาการอีกกลุ่มหนึ่งที่ค้านการศึกษาของบราวน์ นักวิชาการกลุ่มนี้บอกว่าการสะกดจิตอาจจะทำให้บราวน์ได้ *เรื่องเล่า* บางอย่างออกมาจากปากของผู้ที่ถูกสะกดจิตอยู่จริง แต่คำถามคือใครจะรู้ได้อย่างไรว่าสิ่งที่เล่าออกมาเป็น *ความจริง* ที่ถูกกดทับไว้ด้วยความเจ็บปวดเพราะถูกคุกคามทางเพศ เพราะมันอาจจะเป็น *ความจริงปลอม* ที่ผู้ถูกสะกดจิตสร้างขึ้นใหม่ แต่นักสะกดจิตกลับเชื่อว่าเป็นจริงก็ได้

นอกจากการคุกคามทางเพศโดยตัวของมันเองจะมีผลกระทบอย่างแรงต่อจิตใจของผู้ถูกระงทำแล้ว ในหลายสังคมผู้หญิงที่ถูกคุกคามทางเพศจะกลายเป็นผู้ถูกดูถูกดูหมิ่นซ้ำเติม เช่น ไปทำอะไรมาผู้ชายถึงอยากทำอะไรเราละ หรือ ถ้าวางตัวดีก็ไม่มีผู้ชายคนไหนกล้าหอก หรือ แต่งตัวเปิดหน้าเปิดหลังละสิ ฉันเห็นตั้งแต่แรกก็รู้แล้วว่าวันหนึ่งจะต้องโดนแน่ๆ เหล่านี้เป็นต้น แทนที่สังคมจะเข้าใจผู้ถูกรทำร้าย แต่กลับมองว่าผู้ถูกรทำร้ายเป็นผู้ผิด และเลียดิตราต่อเนื่องไปเลยว่าเพราะวางตัวไม่ดีจึงถูกคุกคามทางเพศ และเมื่อถูกคุกคามทางเพศไปแล้วก็แปลว่าไม่ดีไปแล้ว ซึ่งก็สมควรเพราะเป็นผู้หญิงไม่ดีมาตั้งแต่แรก การศึกษาของเมเจอร์และโอไบรอน (Major and O'Brien 2005) เพื่อดูผลกระทบทางด้านจิตใจและอารมณ์จากการถูกตีตราหลังถูกคุกคามทางเพศระบุว่า การตีตรามีผลกระทบต่อจิตใจของผู้ถูกตีตราเป็นอย่างยิ่ง วิธีการแสดงออกโดยตรงถึงการตีตรามักเป็นการเลือกปฏิบัติ เช่น การตีความตามความคิดของตัวเองว่าพฤติกรรมใดของผู้ถูกตีตราที่นำไปสู่การคุกคามทางเพศ แล้วตอกย้ำความคิดนั้นให้ผู้ถูกคุกคามทางเพศฟัง หรือ การเหมารวมพฤติกรรมของผู้ถูกคุกคามแล้วผูกเรื่องต่อโดยอัตโนมัติว่าเพราะทำแบบนี้จึงถูกคุกคามทางเพศ เป็นต้น

ไม่น่าเชื่อว่าการถูกตีตราซ้ำหลังจากถูกคุกคามทางเพศไปแล้วจะเป็นสิ่งเกิดขึ้นได้และได้เกิดขึ้นไปแล้วจริง ผู้ถูกรกระทำทางเพศแล้วถูกตีตราซ้ำว่าเป็นผู้หญิงไม่ดีจะรู้สึกสูญเสียความเป็นตัวเองอย่างแรง จะเกิดภาวะความเครียดสูง และเมื่อไม่สามารถจัดการกับความเครียดที่เกิดขึ้นได้ ความเป็นตัวตนของเธอก็จะถูกทำลายลง ไม่สามารถดำเนินชีวิตต่อไปอย่างปกติสุขได้ แต่การศึกษาของเมเจอร์และโอไบรอนก็บอกไว้ว่าภาวะที่ “ตัวตนถูกทำลาย” ของผู้ถูกรกระทำทางเพศแล้วถูกตีตราซ้ำจะขึ้นอยู่กับปัจจัย เช่น สถานการณ์แวดล้อมเป็นอย่างไร ครอบครัวและเพื่อนคอยเป็นกำลังใจให้เพียงใด เธอต้องเผชิญหน้ากับการถูกตีตราซ้ำบ่อยแค่ไหน ทุกวันที่เดินเข้าที่ทำงานหรือไม่ พื้นฐานจิตใจของเธอ

เข้มแข็งเพียงใด มีแรงจูงใจที่จะสู้กับสถานการณ์ที่ถูกตีตราเพียงใด เป็นต้น เมเจอร์และโอไบรอนสรุปว่าทฤษฎีภาวะ “ตัวตนถูกทำลาย” ของเขาสามารถใช้อธิบายทุกกลุ่มประชากรที่ถูกตีตราได้และใช้อธิบายการถูกตีตราทุกประเภทได้ เขาบอกด้วยว่าการเยียวยาที่ถูกต้องจะสามารถช่วยฟื้นฟูผู้ถูกตีตราให้ลุกขึ้นมาสู้กับความเครียดที่เกิดขึ้นได้ อีกทั้งจะทำให้ผู้ถูกตีตรามีความมั่นใจในตัวเองมากขึ้น สุขภาพดีขึ้น และสามารถประกอบกิจกรรมในชีวิตประจำวันได้ตามปกติมากขึ้น ยิ่งหากพบว่าการร้องขอความเป็นธรรมจากการถูกคุกคามทางเพศประสบความสำเร็จและมีการลงโทษผู้กระทำผิดอย่างยุติธรรม ความรู้สึกมั่นใจว่าชีวิตของตนเองจะมีความปลอดภัยมากขึ้นก็จะยิ่งทำให้ผู้ตกเป็นเหยื่อการคุกคามทางเพศและการถูกตีตรากลับสู่ภาวะปกติดียิ่งขึ้น ซึ่งก็มีผู้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการตีความความผิดตามกฎหมายอาญาและบทลงโทษตามความผิดเอาไว้ (Whitman 2005) วิธแมนยังศึกษารูปแบบต่างๆที่ใช้ในการอธิบายบทลงโทษสถานหนักแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องกับคดี และได้ศึกษาระดับความรุนแรงของการกระทำ ความรุนแรงในหลากหลายวัฒนธรรม ตลอดจนผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการกระทำรุนแรงนั้นจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องอีกด้วย

๒.๔ กระบวนการประชาสังคม

ผู้เข้าร่วมกระบวนการประชาสังคมเป็นผู้ซึ่งจะตั้งคำถามกับกฎระเบียบบ้านเมืองที่สร้างให้เกิดความเหลื่อมล้ำ กฎหมายที่ไม่มีความยุติธรรม รวมถึงอำนาจรัฐที่เลือกปฏิบัติ นักวิชาการกฎหมายชื่อซิลบี (Silbey 2005) ก็ได้ตั้งคำถามว่าเหตุใดเราจึงต้องเคารพกฎหมายกันเสียเหลือเกินทั้งๆที่กฎหมายได้แต่พร่ำบอกว่าจะให้เป็นธรรมแก่ทุกคน แต่ในความเป็นจริงกฎหมายกลับกลายเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมอย่างเป็นระบบเสียมากกว่า

พื้นฐานกระบวนการประชาสังคมมักเกิดขึ้นมาจากการรวมตัวกันของคนในสังคมกลุ่มหนึ่งที่พยายามจะต่อสู้กับความไม่เป็นธรรมที่กลุ่มของตนเองได้รับ ส่วนใหญ่คนกลุ่มนี้จะผ่านประสบการณ์การร้องขอความเป็นธรรมให้แก่กลุ่มของตนเองมาก่อนจากระบบกฎหมายปกติแล้ว หรือบางครั้งก็เป็นการร้องขอความเป็นธรรมจากสังคมใหญ่ที่ถูกครอบงำโดยกฎหมายและระเบียบสังคมที่เลือกปฏิบัติต่อพวกเขา เช่น กลุ่มกระบวนการประชาสังคมเพื่อสิทธิของผู้หญิงซึ่งถูกข่มเหงรังแกโดยสังคมใหญ่ที่คิดว่าผู้หญิงต้องอยู่กับบ้านทำงานบ้านเลี้ยงลูก แต่ปรากฏว่าผลของการร้องขอความเป็นธรรมจากระบบกฎหมายปกตินั้นไม่เป็นผล หรือการต่อสู้กับระบบคิดของสังคมใหญ่ไม่เป็นผล คนกลุ่มที่ไม่ได้รับความเป็นธรรมเหล่านี้ยังคงได้รับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมอยู่อย่างต่อเนื่อง เขาไม่ได้รับความเสมอภาค

เช่นเดียวกับคนกลุ่มอื่นในสังคม เมื่อถึงจุดอิ่มตัวของความเบื่อหน่ายที่มีต่อระบบอำนาจรัฐที่เคยเป็นมา ระบบกฎหมายที่ไม่สามารถให้ความยุติธรรมได้ และระบบคิดของสังคมที่หากไม่เปลี่ยนแปลงก็รังแต่จะทำให้พวกเขาไม่ได้รับความยุติธรรมอยู่ร่ำไป สุดท้าย คนที่ไม่ได้รับความเป็นธรรมจึงต้องรวมตัวกันเพื่อต่อสู้ช่วงชิงเอาอำนาจอธิปไตยไว้ในมือของตนบ้าง ต่อสู้เพื่อเพียงเปลี่ยนแปลงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับเรื่องของตนเองบางฉบับบ้าง หรือต่อสู้เพื่อเปลี่ยนแปลงระบบคิดบางอย่างในสังคมเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่กลุ่มของตนเองบ้าง การต่อสู้เหล่านี้เรียกว่ากระบวนการประชาสังคม ซึ่งสำหรับประเทศไทยเองก็มีกระบวนการประชาสังคมมากมายหลากหลายกระบวนการ เฉพาะกระบวนการประชาสังคมในประเด็นสิทธิสตรีนั้น นักวิจัยได้ร่วมกับรองศาสตราจารย์ ดร. กฤตยา อาชวนิจกุล (กฤตยาและกนกวรรณ 2545) ศึกษาและบันทึกประวัติศาสตร์การต่อสู้ภาคประชาสังคมของกลุ่มผู้ร้องขอความเป็นธรรมให้แก่ผู้หญิงในสังคมไทยไว้ทั้งสิ้น ๔ ประเด็นคือ หนึ่ง กระบวนการประชาสังคมเพื่อยุติความรุนแรงต่อผู้หญิง สอง กระบวนการประชาสังคมเพื่อสิทธิของผู้หญิงรักผู้หญิง สาม กระบวนการประชาสังคมเพื่อสิทธิของผู้หญิงผู้ติดเชื้อเอชไอวี และสี่ กระบวนการประชาสังคมเพื่อผู้หญิงที่ร้องขอให้มีการทำแท้งโดยถูกกฎหมาย

นักวิชาการชื่อแมคแคนเป็นผู้ที่ศึกษาเรื่องกระบวนการประชาสังคมมานาน ในงานชิ้นหนึ่ง (McCaan 2006) นักวิชาการท่านนี้ได้ออกโรงวิพากษ์วิจารณ์กลุ่มคนที่ร่วมต่อสู้ในกระบวนการประชาสังคม ไม่ว่าจะเป็นกระบวนการสังคมใด ว่ามักจะเป็นผู้ที่ไม่ค่อยสนใจใยดีกับศาสตร์แห่งกฎหมายสักเท่าไร และก็เป็นแบบนี้มาแต่ไหนแต่ไร ในขณะที่นักกฎหมายหัวโบราณเองก็สนใจบทวิเคราะห์ของนักสังคมศาสตร์ในเรื่องกระบวนการประชาสังคมน้อยมากเช่นกัน เรื่องนี้ทำให้บุคคลสองกลุ่มนี้พุดสวนกันไปสวนกันมาตลอดเวลา

เรื่องที่กลุ่มคนในกระบวนการประชาสังคมมักมีประสบการณ์ว่ากฎหมายเป็นเครื่องจักรผลิตความไม่เท่าเทียมนั้น แซนด์เฟอร์ (Sandefur 2008) บอกว่าที่เป็นเช่นนั้นเพราะว่ากระบวนการประชาสังคมมักแต่ไปใช้กฎหมายในวิธีแบบเก่า โดยใช้กฎหมายแบบกฎหมายเขียนในกระดาษว่าอย่างไรก็ว่ากันไปตามนั้นตามตรง และมักจะใช้กฎหมายในลักษณะที่เป็นทางการมากๆ ต้องใช้ในกรณีพิเศษเมื่อต้องขึ้นโรงขึ้นศาลเพื่อแก้ปัญหาที่สลับซับซ้อนเท่านั้น ซึ่งแซนด์เฟอร์บอกว่าการใช้กฎหมายแบบนี้เป็นการใช้กฎหมายในบริบทที่แคบมาก แมคแคนเองก็ได้เคยบอกไว้ว่าที่จริงแล้วตัวบทกฎหมายเป็นเรื่องของการตีความทั้งสิ้น และศาสตร์แห่งกฎหมายที่แท้จริงแล้วก็เป็นสิ่งที่ทุกคนสามารถใช้ให้เป็น

ประโยชน์ได้ตามที่คนๆ นั้นต้องการ แม้แต่การใช้กฎหมายเพื่อทำลายระบบเดิมและสร้างระบบใหม่ก็สามารถทำได้เช่นกัน ศาสตร์แห่งกฎหมายจึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจค้นคว้า นักกฎหมายหัวโบราณก็ไม่ควรคิดว่ากฎหมายคือกฎหมายตามตัวอักษรเท่านั้น เพราะการใช้ตัวบทกฎหมายต้องมีการตีความเกิดขึ้นเสมอ ส่วนกระบวนการประชาสังคมก็ไม่ควรคิดว่าตัวบทกฎหมายที่ไม่สามารถให้ความยุติธรรมได้นั้นเป็นกฎหมายที่ไม่มีสาระไปเสียทั้งหมด เพราะอย่างน้อยที่สุดก็ควรจะต้องคิดว่ากฎหมายถูกสร้างขึ้นมาจากใคร กฎหมายใดๆ ก็ย่อมเป็นผลพวงของระบบวิธีคิดของคนที่สร้างกฎหมายและบังคับใช้กฎหมายนั้นนั่นเอง การศึกษาศาสตร์แห่งกฎหมายในระดับลึกซึ้งจึงย่อมทำให้กระบวนการประชาสังคมเข้าใจชัดเจนลึกซึ้งยิ่งขึ้นว่าประเด็นที่กำลังต่อสู้ต่อรองอยู่นั้นคืออะไร มีประวัติศาสตร์ความเป็นมาในสังคมอย่างไร และหมายความว่าหากกระบวนการประชาสังคมนั้นจะช่วงชิงพื้นที่นี้บ้าง กระบวนการประชาสังคมจะมีกลยุทธ์อย่างไร แมคแคนจึงคิดว่ากฎหมายมีอิทธิพลต่อกระบวนการประชาสังคมเป็นอย่างมาก เพียงแต่ว่ามีอิทธิพลต่อกระบวนการประชาสังคมต่างๆ ในมุมที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ บริบท และลักษณะเฉพาะของกระบวนการประชาสังคมนั้น

นักวิชาการที่สนใจเรื่อง *สังคมเสมอภาค* ไม่ว่าจะเป็นนักวิชาการด้านกฎหมายหรือด้านกระบวนการประชาสังคมจึงควรต้องให้ความสนใจในศาสตร์แห่งกฎหมายมากขึ้น จะได้ช่วยกันคิดอย่างเป็นระบบได้ว่ากฎหมายมีประโยชน์ในการจัดการข้อพิพาทขัดแย้งอย่างไร และเกื้อหนุนให้คนในสังคมสามารถใช้ชีวิตตามปกติได้อย่างไร โดยวิธีการหนึ่งที่จะทำให้เกิดความเข้าใจการทำงานของกฎหมายได้ดีที่สุดนั้น เราจะต้องทำความเข้าใจกฎหมายจากมุมมอง ประสบการณ์ และวิธีคิดของคนที่ใช้กฎหมายนั้น (Silbey 2005) เพราะกฎหมายหนึ่งจะมีค่าที่สุดก็เฉพาะสำหรับคนที่สามารถนำกฎหมายนั้นมาใช้ได้ เราจึงควรต้องนำกฎหมายมาวิเคราะห์ว่าเราจะใช้กฎหมายนั้นได้อย่างไรกันบ้าง เราไม่ควรคิดว่ากฎหมายเป็นสิ่งศักดิ์สิทธิ์ที่ห้ามลบหลู่ แต่ควรคิดว่าจะทำอย่างไรให้กฎหมายในลายลักษณ์อักษรเอื้อประโยชน์จริงในทางปฏิบัติได้ด้วย

ที่จริงแล้วความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการประชาสังคมกับกฎหมายเป็นความสัมพันธ์ที่สลับซับซ้อนเพราะต่างฝ่ายต่างเป็น *พื้นที่ทางสังคม* (Edelman 2010) เหมือนกัน และต่างฝ่ายต่างมีพลพรรคของตัวเองและครองความเป็น *พื้นที่ทางสังคม* ของตัวเองในสังคมใหญ่เช่นกัน การเคลื่อนไหวของ *พื้นที่ทางสังคม* หนึ่งมักจะส่งผลกระทบต่ออีก *พื้นที่ทางสังคม* หนึ่งเสมอ ไม่ว่าจะเป็นผลกระทบในทางกระตุ้นหนุนเสริมหรือในทางต่อต้านหักล้างกันก็ตาม กระบวนการประชาสังคมเป็น *พื้นที่ทาง*

สังคมในการต่อสู้กับ *ระบอบเดิม* ที่ไม่สามารถให้ความเป็นธรรมแก่กลุ่มของตนได้ กระบวนการประชาสังคมมักจะมอง *ความเป็นธรรม* จากประสบการณ์ของคนที่เกี่ยวข้องอุดมการณ์ภาคประชาสังคมนั้น (Sandefur 2008) ซึ่งส่วนใหญ่ก็จะมองว่าอะไรเป็นเหตุให้พวกเขาไม่ได้รับความเป็นธรรม หน่วยงานใด กฎหมายใด หรือกฎระเบียบใดที่ทำให้พวกเขาไม่ได้รับความเป็นธรรม ไม่ว่าจะเป็นความไม่เป็นธรรมจากความแตกต่างระหว่างชนชั้น หรืออื่นๆ เช่น ความไม่เป็นธรรมจากความไม่เสมอภาคทางเพศ

กระบวนการประชาสังคมเป็น *พื้นที่ทางสังคม* ที่น่าสนใจเพราะเป็น *พื้นที่ทางสังคม* ที่สามารถเคลื่อน *พื้นที่ทางสังคม* อื่นๆที่เกี่ยวข้องโดยใช้เพียง “ความคิด” เป็นหัวใจในการเคลื่อน เช่น ประเด็นความรุนแรงต่อผู้หญิง ซึ่งมีเรื่องหนึ่งที่สำคัญคือเรื่องการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน ซึ่งการศึกษาบ่งชี้ว่าเป็นอุปสรรคสำคัญที่ทำให้ผู้หญิงไม่มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Phillips and Imhoff 1997) และการคุกคามทางเพศเกิดขึ้นกับผู้หญิงทุกชนชั้นตั้งแต่ผู้ใช้แรงงาน (Mansfield 1991) จนถึงแพทย์ (Phillips and Schneider 1993) การที่ผู้หญิงหลายคนเริ่มปฏิเสธระบบชายเป็นใหญ่ที่ครอบงำชีวิตของพวกเธอ จนต่อมาได้สืบคลานไปจนรวมตัวกันเป็นความคิดของคนกลุ่มใหญ่ขึ้น เป็นคนจากทุกชนชั้นของสังคม จนในที่สุดกลายเป็นกระบวนการประชาสังคมขึ้นมา มีผลกระทบที่เป็นทั้งหญิงและชายที่ต่อต้านการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน เพียงเท่านั้นความคิดที่เกิดขึ้นอย่างซ้ำๆนั้นก็กลายเป็น *พื้นที่ทางสังคม* ในตัวของมันเอง และสามารถส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของ *พื้นที่ทางสังคม* อื่น ไม่ว่าจะเป็น *พื้นที่ทางสังคม* เช่น ระบบคิดชายเป็นใหญ่ที่ครอบงำสังคม กฎหมายที่ไม่ยุติธรรม ตลอดจนองค์กรที่เลือกปฏิบัติต่อพนักงาน

๒.๕ ความเห็นสาธารณะต่อการยุติการเลือกปฏิบัติต่อผู้หญิงทุกรูปแบบ

กลุ่มคนในกระบวนการประชาสังคมเพื่อยุติความรุนแรงต่อผู้หญิงเริ่มต้นความคิดว่าผู้หญิงไม่ได้รับความเสมอภาคในสังคมจากประสบการณ์ส่วนตัวที่ไม่ได้รับความเป็นธรรมจากระบบชายเป็นใหญ่โดยตรงบ้าง หรือบางรายตนเองไม่ได้ถูกเลือกปฏิบัติโดยตรง แต่ทว่าไม่ได้ที่เห็นความไม่เสมอภาคในสังคมก็เลยกระโจนลงมาช่วยบ้าง จะเป็นด้วยเหตุผลใดก็ตามที่ทั้งหญิงและชายในสังคมต่างๆทั่วโลกได้ช่วยกันร่วมคิดร่วมสู้มาเป็นระยะเวลานับร้อยปีเพื่อไม่ให้ผู้หญิงถูกจำกัดพื้นที่ให้อยู่แต่ในบ้าน ทำงานบ้านเลี้ยงลูก ถูกจำกัดสิทธิในการลงคะแนนเสียงเลือกตั้งผู้แทนราษฎร ถูกจำกัดการเข้าร่วมพิธีศาสนาบางอย่างเพราะพิธีนั้นเป็นเรื่องของผู้ชาย หรือถูกจำกัดว่าห้ามสมัครเข้าทำงานบางประเภทที่

สงวนไว้สำหรับผู้ชาย การร่วมคิดร่วมรู้เพื่อยุติการเลือกปฏิบัติต่อมนุษย์เพศหญิงทุกรูปแบบเหล่านั้น
ทั้งหมดมีฐานคิดมาจากมุมมองสตรีนิยม

ทางด้านวิชาการแนวสตรีนิยมเองก็ไม่น้อยหน้ากระบวนการประชาสังคมด้านผู้หญิง
นักวิชาการแนวสตรีนิยมต่างก็ได้พยายามศึกษาวิธีคิดชายเป็นใหญ่ในแต่ละสังคมทั่วโลกเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับความเป็นหญิงความเป็นชายด้วยเช่นกัน แต่ที่สำคัญที่สุดคือเป็นการศึกษาผู้ชายไป
เพื่อให้เข้าใจลึกซึ้งถึงเหตุผลรากเหง้าที่ทำให้เกิดความไม่เสมอภาคระหว่างเพศในสังคม โดยเฉพาะ
ความไม่เสมอภาคที่ผู้หญิงได้รับ ช่วงตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๒๐ เป็นต้นมาการศึกษาเพื่อทำความเข้าใจมนุษย์
เพศชายได้พัฒนาจากการศึกษาบทบาทเพศชายมาสู่การทำความเข้าใจว่าผู้ชายเรียนรู้บทบาทความ
เป็นชายหลากหลายประเภทอย่างไร (Schrock et al 2009) งานวิจัยในช่วง ๓ ทศวรรษที่ผ่านมาจะ
สนใจศึกษาพฤติกรรมของผู้ชายในฐานะที่ถูกเลี้ยงดูมาแบบผู้ชาย งานศึกษาหลายชิ้นเก็บข้อมูลจาก
หลากหลายสังคมจากทั่วโลก เป็นการศึกษาในประเด็นตั้งแต่การสร้างความสัมพันธ์กับคนรอบตัวของ
ผู้ชาย มุมมองต่อการประกอบอาชีพหารายได้ของผู้ชาย มุมมองต่อเรื่องเรื่องต่างๆรอบตัว เป็นต้น
การศึกษาเหล่านี้ทำให้เข้าใจความเป็นเพศชายมากขึ้นว่าเหตุใดผู้ชายต้องมีพฤติกรรมดังที่พบเห็น เหตุ
ใดพฤติกรรมเหล่านี้ต่างกันไปในแต่ละวัฒนธรรม และพฤติกรรมเหล่านี้ก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมทาง
เพศต่อผู้หญิงและต่อผู้ชายได้อย่างไร

แม้ว่าสถานการณ์ที่ผู้หญิงถูกเลือกปฏิบัติในแง่มุมต่างๆจากทุกสังคมทั่วโลกจะเป็นข่าวเชิง
ประจักษ์ให้เราได้รับทราบมาโดยตลอด และแม้ว่ากระบวนการประชาสังคมเพื่อยุติความรุนแรงต่อ
ผู้หญิงจะได้รับการสนับสนุนทางความคิดและกระบวนการต่อสู้ที่เป็นระบบจากงานวิชาการแนวสตรี
นิยมมาตั้งแต่แรกเริ่ม และแม้ว่าความคิดเห็นสาธารณะเกี่ยวกับการยุติความรุนแรงต่อผู้หญิงเป็นไป
ในทางสนับสนุนเนื่องจากไม่มีใครต้องการเห็นความไม่เสมอภาคทางเพศและการกระทำรุนแรงต่อสตรี
เพศ แต่กระนั้นก็ยังมีความหลากหลายในความคิดเห็นสาธารณะต่อเรื่องการเลือกปฏิบัติต่อผู้หญิง เช่น
คนหลายกลุ่มในหลายสังคมหลายวัฒนธรรมทั่วโลกไม่คิดว่าผู้หญิงถูกเลือกปฏิบัติ การให้ผู้หญิงอยู่
บ้านทำงานบ้านเลี้ยงลูกเป็นเพียงการแบ่งหน้าที่กันอย่างยุติธรรม การไม่ให้ผู้หญิงยุ่งเกี่ยวกับการเมือง
และการทำมาหากินนอกบ้านก็เพราะว่าเรื่องเหล่านี้ไม่เหมาะกับผู้หญิง ส่วนประเด็นเรื่องศาสนาและ
วัฒนธรรมบางอย่างที่ไม่อนุญาตให้ผู้หญิงเข้าร่วมก็เพียงเพราะเป็นการปฏิบัติตามธรรมเนียมโบราณ
เท่านั้นเอง การจัดระเบียบกรอบแนวคิดและบทบาทเพศหญิงชายดังกล่าวมาแล้ว ตลอดจนการส่งทอด

กรอบความคิดความเชื่อชุดนี้จากรุ่นสู่รุ่นโดยไม่ได้ตระหนักว่าเหล่านี้เป็นระบบคิดและวิธีปฏิบัติที่ก่อให้เกิดความไม่เสมอภาคระหว่างเพศ และมีหน้าซ้ำยังเป็นการเลือกปฏิบัติต่อผู้หญิงอย่างร้ายแรงด้วยนั้น เป็นวิธีการ ก่อร่างสร้างความคิดความเชื่อเกี่ยวกับเรื่องความเป็นผู้หญิงความเป็นผู้ชายของคนในสังคมนั่นเอง (Burns et al 2010) ซึ่งการส่งทอดความคิดในทุกสังคมมักจะเริ่มจากการเริ่มสอนลูกหลานในบ้านในครอบครัว จนออกสู่การสอนในโรงเรียน จนออกสู่การเรียนรู้จากผู้คนและสิ่งแวดล้อมในสังคมใหญ่ และได้กลายเป็นความคิดเห็นสาธารณะของคนในสังคมที่มีต่อประเด็นความเสมอภาคระหว่างเพศและการเลือกปฏิบัติต่อผู้หญิงในที่สุด

องค์ความรู้ใดๆที่สังคมหนึ่งใช้ในการประกอบสร้างความเห็นสาธารณะเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติต่อผู้หญิงและนโยบายสาธารณะเกี่ยวกับชีวิตความเป็นอยู่ของผู้หญิงเป็นองค์ความรู้ที่มาจาก การขัดเกลาทางสังคมดังกล่าวข้างต้น ในทางกลับกัน กรอบแนวคิดของความเห็นสาธารณะ นโยบายสาธารณะที่สร้างขึ้นมา ตลอดจนคำอธิบายเกี่ยวกับนโยบายสาธารณะนั้น ย่อมสะท้อนมุมมองที่สังคมนั้นมีต่อมนุษย์เพศหญิงในสังคมของตน

หากจะกล่าวถึงเฉพาะเรื่องการขึ้นโรงขึ้นศาลเกี่ยวกับคดีทางเพศ ซึ่งผู้หญิงเป็นผู้เสียหาย ส่วนใหญ่รู้สึกหวาดกลัว คับแค้นใจ อับอาย แต่ยังคงต้องให้การในชั้นศาลตามกฎหมาย การใช้ “ความเห็นสาธารณะ” ของผู้อยู่ในกระบวนการยุติธรรมในห้องพิจารณาคดีจึงเป็นหัวเรื่องถกเถียงของนักกฎหมาย นักสังคมศาสตร์ นักสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ และนักสิทธิมนุษยชนด้านสตรีมาโดยตลอด การศึกษาของฟอสต์ (Faust et al 2010) ที่มองไปถึงกฎระเบียบของห้องพิจารณาคดี ความหมายของคำและลักษณะภาษาที่มักใช้ในห้องพิจารณาคดี ผลกระทบของวิธีปฏิบัติในห้องพิจารณาคดีที่มีต่อพฤติกรรมให้การ พฤติกรรมการเป็นพยาน และอื่นๆในห้องพิจารณาคดีเป็นการศึกษาที่ทำให้เกิดความเข้าใจมากขึ้นว่ากฎหมายเกี่ยวพันกับจิตวิทยาอย่างแน่นนอน ฟอสต์บอกว่าความเข้าใจในแนวคิดเกี่ยวกับระบบกฎหมายและระบบพฤติกรรมศาสตร์จะทำให้สถานการณ์ความตึงเครียดในห้องพิจารณาคดีลดลงและสามารถช่วยยุติข้อขัดแย้งที่ทุกฝ่ายมีต่อกันได้ อันที่จริงแล้วข้อมูลเชิงประจักษ์ในการศึกษาเรื่องความสุขความพึงพอใจของมนุษย์ขึ้นอยู่กับตัวชี้วัดความสุขที่นำมาวิเคราะห์ (Huang 2010) ฮวงบอกว่ามุมมองเรื่องความสุขมีหลายแนวคิด หลายมุมมอง หลายมิติ การศึกษาเรื่องความสุขมีนัยยะสำคัญเพราะจะทำให้เราเข้าใจว่าอะไรทำให้ใครมีความสุขบ้าง ซึ่งประเด็นที่ฮวงสามารถวัดความสุขของคนในสังคมได้มีตัวอย่างดังเช่นการอยู่ดีของประเทศชาติ ความเป็นธรรมชาติ

ประชาชน บทลงโทษในคดีทางเพศที่เหมาะสมกับความสูญเสียของผู้ถูกระทำ การเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน เป็นต้น

ในเมื่อตัวชี้วัดความสุขประการหนึ่งของผู้หญิงคือการได้รับความเป็นธรรมจากการถูกคุกคามทางเพศ และการได้รับความเป็นธรรมจากกระบวนการในท้องพิจารณาคดี เช่น จากการตั้งคำถามของทนายจำเลย อาจจะได้รับอิทธิพลจากกรอบคิดเรื่องบทบาทหญิงชาย และ “ความเห็นสาธารณะ” ต่อเรื่องเพศในสังคม ดังนั้นการป้องกันมิให้ผู้เสียหายในคดีทางเพศถูกระทำรุนแรงซ้ำในท้องพิจารณาคดีจึงเป็นประเด็นที่ผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน เช่น นักกฎหมาย นักสังคมศาสตร์ นักสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ และนักสิทธิมนุษยชนด้านสตรีควรให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง

บทที่ ๓ ผลการวิจัย

๓.๑ “มันไม่ถูกต้อง” ... ความเห็นต่อการคุกคามทางเพศ

หากมีผู้สนใจจะทำการศึกษาเพื่อสำรวจดูว่ามีพนักงานหญิงของบริษัทการบินไทยถูกละเมิดทางเพศขณะกำลังปฏิบัติหน้าที่ไปแล้วจำนวนทั้งสิ้นกี่ท่าน และคิดเป็นค่าเฉลี่ยต่อปีจำนวนกี่ท่าน นักวิจัยจะเห็นด้วยและจะคิดว่าคำตอบที่ได้จากการสำรวจจะบ่งชี้ขนาดปัญหาการคุกคามทางเพศในที่ทำงานของบริษัทการบินไทยได้ แต่นักวิจัยคิดว่าหากจะให้ดีควรจะมีการสำรวจในลักษณะเดียวกันในองค์กรอื่นด้วย เพราะดูเหมือนว่าการคุกคามทางเพศในที่ทำงานในสังคมไทยสามารถเกิดขึ้นได้ในทุกหน่วยงาน อย่างไรก็ตาม นักวิจัยคิดว่าสิ่งที่สำคัญเท่าเทียมกับการรับรู้ขนาดของปัญหาคือการได้รู้ถึงรายละเอียดเบื้องต้นกว่าแต่จะกรณีการคุกคามทางเพศในที่ทำงานที่เกิดขึ้นนั้น พนักงานการบินไทยที่ถูกคุกคามทางเพศต้องเผชิญกับสถานการณ์อย่างไร (ชุดาปณี 2548) หลังเกิดเหตุการณ์แล้วเธอเหล่านั้นเป็นอย่างไรกันบ้าง ผู้คนและองค์กรที่เกี่ยวข้องมีกลไกการให้ความช่วยเหลือเยียวยาเธอเหล่านั้นอย่างไร และในที่สุดแล้ว นอกจากรายละเอียดสถานการณ์คุกคามทางเพศเป็นรายการณ์แล้ว คำให้การและการต่อสู้ของผู้หญิงไทยและพวกพ้องของเธอทั้งหมดให้อะไรแก่สังคมไทยบ้าง นักวิจัยพบว่าคำพุดธรรมดาที่ไม่ได้เสกสรรปั้นแต่งของคนที่เกิดและเติบโตในเมืองไทยเช่น “นักสู้เพื่อยุติการคุกคามทางเพศ” เหล่านี้บอกอะไรแก่นักวิจัยมากมาย นักวิจัยจึงขออนุญาตนำมาเล่าสู่กันฟังเพื่อสะท้อนเสียงของการต่อสู้เพื่อยุติการคุกคามทางเพศในที่ทำงานให้กว้างไกลออกไปยิ่งขึ้น

คำพุดด้วยน้ำเสียงเรียบ นิ่ง จริงใจว่าการคุกคามทางเพศ

เป็นสิ่งที่ “ไม่ถูกต้อง”

เป็นคำพุดที่นักวิจัยได้ยินจากผู้ให้สัมภาษณ์ทุกคน ผู้ที่ถูกละเมิดทางเพศใช้คำพุดนี้เป็นคำอธิบายชุดแรกเมื่อถูกถามว่าเหตุใดจึงนำเรื่องที่เกิดขึ้นมาร้องขอความเป็นธรรม ทนายความที่รับว่าความกรณีคุกคามทางเพศต่อพนักงานการบินไทยก็ใช้คำพุดนี้เมื่อต้องอธิบายถึงการกระทำของจำเลยในคดีของตน บุคลากรในระบบยุติธรรมนับตั้งแต่พนักงานสอบสวนถึงผู้พิพากษาก็สรุปความคิดเห็นเห็นพ้องไปกับคำพิพากษาว่าการคุกคามที่เกิดขึ้นว่าเป็นสิ่งที่ควรแล้วแก่โทษ เพราะสิ่งที่ผู้กระทำได้กระทำลงไปนั้นเป็น “สิ่งที่ไม่ถูกต้อง”

ทนายความท่านหนึ่งกล่าวว่า

“ผมใช้คำว่าน่าพอใจ เด็กคราวลูกนะ แล้วตัวเองก็เป็นผู้บังคับบัญชาด้วย คือมันแค่สบโอกาส แล้วเขาก็อาศัยว่าอยู่ในฐานะเหนือกว่า ก็เลยไม่ยับยั้ง เขามีเงิน มีอำนาจ จ้างทนายมาอย่างดี ... ผมว่าเรื่องอย่างนี้สังคมไทยต้องไม่หยวนแล้วนะ ไม่ใช่เรื่องหยวนกันได้ ผมก็มีลูกสาว ทำเสร็จแล้วก็หยวนกันไปไม่ได้ ต้องอย่าหยวนเพราะสิ่งที่เขาทำมันน่ารังเกียจจริงๆ มันไม่ถูกต้อง”

สิ่งที่ไม่ถูกต้องดังว่านี้หมายถึงการล่วงละเมิดทางเพศ ซึ่งสำหรับกรณีที่เกิดขึ้นกับพนักงานการบินไทยมีตั้งแต่การสัมผัสร่างกาย เช่น การลูบหน้าขา การลูบและจับเต้านม การจับบีบแก้มก้น การหอมแก้ม การเอาอวัยวะเพศชายมาเบียดบดบริเวณบั้นท้ายของพนักงานหญิง การนุกนุกห้องนอนในโรงแรมเพื่อขึ้นใจ ตลอดไปจนถึงการใช้วาจาเสียดสีดูแคลนผู้หญิง และการเห็นความทุกข์ของผู้หญิงที่ถูกล่วงละเมิดทางเพศเป็นเรื่องไร้สาระที่นำมาพูดเล่นและหัวเราะกันได้

ทนายความผู้ผ่านร้อนหนาวมายาวนานเช่นคุณชาญ (นามสมมุติ) รู้สึกเห็นใจคุณสุชาดา (นามสมมุติ) ที่ถูกผู้บังคับบัญชาลูบไล้บริเวณหน้าอกขณะที่เธอกำลังขับรถยนต์โดยมีผู้บังคับบัญชารายนี้นั่งอยู่ที่เบาะโดยสารคู่คนขับ การกระทำเช่นนี้ของผู้ชายคนหนึ่ง ซึ่งกระทำกับผู้หญิงที่อายุคราวลูก และเป็นผู้หญิงคราวลูกที่เป็นผู้ได้บังคับบัญชาของตนเอง สำหรับคุณชาญ การกระทำเช่นนี้เป็น การกระทำที่ผิดกฎหมาย น่ารังเกียจ ไม่มีสามัญสำนึก ไม่รู้จักยับยั้งชั่งใจ และเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้อง

คำว่า “ไม่ถูกต้อง” เป็นคำที่น่าสนใจเมื่อเกิดกรณีคุกคามทางเพศหนึ่งๆขึ้นมา เพราะมักเกิดเป็นคำถามขึ้นมาเสมอว่า “ประมาณไหนถึงเรียกว่าถูกละเมิดทางเพศ” และ “ทำไมโดนเหมือนกันแต่คนอื่นไม่รู้สึกละอะไรไม่คิดอะไร”

สำหรับคุณชาญ ความไม่ถูกต้องคือผู้ละเมิดเป็นผู้ที่กระทำการอันไม่ถูกต้อง

นอกจากนี้ คำว่า “ไม่ถูกต้อง” ถูกสื่อความหมายออกมาในงานวิจัยชิ้นนี้ในรูปแบบอื่นได้อีก เช่น ผู้หญิงที่ถูกล่วงละเมิดบอกว่า ณ เสี้ยววินาทีที่เธอถูก “สัมผัส” นั้น เธอรู้สึกว่าคุณรู้สึกที่ได้รับจากการสัมผัส “มันไม่ถูกต้อง”

คุณอรอุมา (นามสมมุติ) พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินวัย ๓๒ ปีเล่าให้นักวิจัยฟังว่า

“ตอนนั้นเป็นเที่ยวบินยาว กลับจากต่างประเทศ ผู้โดยสารมากัน ๒ คน เป็นผู้ชายชาวอเมริกัน ก็ดื่มกันมาตลอดทั้งสองคน คนหนึ่งเมาคนหนึ่งไม่เมา ก็มารู้ทีหลังว่าคนที่เมามากนะเขาเมามาตั้งแต่ขึ้นเครื่องแล้ว พี่แอร์ญี่ปุ่นมาบอกทีหลัง คือถ้าบอกกันก่อนทุกคนก็อาจจะระวังมากขึ้นได้ แต่เนี่ย พี่เขาเพิ่งมาเล่าหลังจากเกิดเหตุแล้ว จริงๆเรื่องพวกนี้น่าจะบอกกันก่อนได้ ทีนี้สมัยนั้นเราต้องเก็บหูฟังจากผู้โดยสารใช้ไหมคะ หนูก็กำลังเก็บหูฟัง ก็เอายามาคล่องแขน เต็มสองแขนหยั่งเลย [ยื่นสองแขนออกให้ดู พร้อมทำท่าประกอบว่ามือและแขนทั้งสองข้างมีสายหูฟังเต็มไปหมด] หนูก็เดินมาถึงผู้โดยสารคนนี้ แล้วก็มาขอสายหูฟังจากเพื่อนเขา คนที่เมานี้เขาก็จับที่ก้นหนู หนูก็ตกใจวิ่งไปเลยนะ น้ำตามันไหลออกมาเอง ไหลพรากๆเลย หนูวิ่งมาที่ครัวเลย ร้องให้ พี่เพอเซอ (หัวหน้าพนักงานต้อนรับ) ก็มาคุย กับต้นก็ถามว่าจะเอาอย่างไร พอดีโคไพห์รอด (นักบินที่สอง) เขารู้จักกับพี่ตำรวจตรวจคนเข้าเมืองพอดี กับต้นก็บอกว่าให้หนูเลือกว่าจะไม่ให้เขาเข้าเมืองเราเลย หรือจะให้เข้าเมืองไปแจ้งตำรวจแล้วค่อยว่ากัน หนูก็เลือกว่าไม่ให้เขาเข้าบ้านเราเลยดีกว่า พอเครื่องลงเขาก็เลยถูกกักตัว แล้วก็เข้าเมืองไทยไม่ได้ แต่ทีหลังก็มีคนมาถามนะคะ ว่าเขาไม่ได้ตั้งใจหรือเปล่า ไ้ ... ไม่ได้ตั้งใจได้ไงพี่จับแล้วบีบแบบนี้ [ทำท่าจับที่สะโพกตัวเอง แล้วบิดมือเหมือนจับแล้วบีบ] คือเขาเมามาก ไม่รู้เรื่องแล้ว อยากทำอะไรก็ทำ ... ตอนหนูมาทำงานใหม่นะ ก็มีเรื่องเล่าเยอะว่าแอร์ถูกลวนลาม คนเขาก็บอกว่าต้องช่วยเหลือตัวเอง หนูก็นึกในใจมาตลอดว่าถ้าวันไหนหนูโดนอย่างนี้บ้าง หนูจะทำยังไง ก็คิดว่าจะต่อว่าคนที่ทำยังไง เตรียมคำพูดไว้หมดนะคะ แต่พอเกิดเหตุขึ้นมาจริง หนูพูดไม่ออกชักคำเลยคะ น้ำตาไหลอย่างเดียว”

นักวิจัยพบว่านอกจากคุณอรุมาแล้ว พนักงานการบินไทยอีกหลายคนก็ถูกรณาให้ข้อมูลกรณีของตนเองถูกล่วงละเมิดทางเพศในขณะปฏิบัติหน้าที่ ต่างรู้สึกตรงกันว่าสัมผัสที่ได้รับจากคนแปลกหน้าบนเนื้อตัวร่างกายของเขา ล้วนแต่เป็นความรู้สึกแปลกแยก ไม่ถูกต้อง ไม่เป็นที่ต้องการ เป็นความอึด

อัปเดตข้อใจ ไม่ว่าจะเป็นการสัมผัส ณ ร่างกายส่วนใดของพวกเธอ สัมผัสด้วยระยะเวลาสั้นหรือสั้น และผู้สัมผัสจะมีเจตนาอย่างไร

คนที่ถูกสัมผัสนั้น อย่างไรก็ตามเสียก็ยอมรู้สึกได้

คำว่า “ไม่ถูกต้อง” ที่คนไทยใช้กับเหตุการณ์การคุกคามทางเพศ ไม่ว่าจะมองจากมุมมอง ผู้กระทำผิดได้กระทำการอัน “ไม่ถูกต้อง” เพราะผิดด้วยกฎหมาย ผิดทำนองคลองธรรม หรือมองจาก มุมว่าผู้ที่ได้รับ “สัมผัส” นั้นรู้สึกว่าการสัมผัสที่ได้จากการสัมผัส “ไม่ถูกต้อง” เพราะเป็นสัมผัสที่ทำให้ รู้สึกกระอักกระอ่วนใจ คับข้องใจก็ตาม ทั้งหมดก็ล้วนนับเป็นความ “ไม่ถูกต้อง” ทั้งสิ้น

หากแนวทางในการดูแลกรณีคุกคามทางเพศจะเปลี่ยนทิศทางมาพิจารณาความรู้สึกของผู้ถูก สัมผัสเป็นที่ตั้งได้ นักวิจัยคาดว่าคนในสังคมไทยทั้งชายและหญิงจะสามารถฝึกตนให้มีความ ระมัดระวังในเรื่องการจับต้องสัมผัสผู้อื่นมากขึ้น เพราะไม่มีใครสามารถรู้ได้ว่าการที่ตนไปสัมผัสผู้อื่น โดยเจตนาหรือไม่เจตนา นั้น ผลของการสัมผัสนั้นจะกลายเป็นความรู้สึกที่ถูกต้องหรือไม่ถูกต้องของผู้ที่ ถูกสัมผัส ผู้กระทำจึงจะต้องมีความระมัดระวังมากขึ้น ในขณะเดียวกัน เมื่อใดที่ผู้ถูกสัมผัสรู้สึกว่าสัมผัสนั้น ไม่ถูกต้องและแนวทางในการร้องขอความเป็นธรรมยึดหลักการ “ไม่หยวน” ของคุณชาญ นักวิจัยเชื่อว่า การยุติการคุกคามทางเพศในที่ทำงานในสังคมไทยจะเป็นนโยบายที่เป็นจริงได้ในที่สุด

เพราะความ “ไม่ถูกต้อง” ที่พิจารณาจาก “ความรู้สึก” ของคนที่ถูกสัมผัสเนื้อตัวร่างกายโดยที่ เจ้าตัวไม่ยอมรับสัมผัสนั้น ย่อมเป็นความ “ไม่ถูกต้อง” อย่างแท้จริงที่ใครพูดแทนไม่ได้

“สัมผัส” ที่สื่อเจตนาทางเพศที่กระทำไปแล้วผู้รับสัมผัสนั้นรู้สึกว่า “ไม่ถูกต้อง” อึดอัดคับข้อง ใจ จึงยอมเป็นการกระทำที่น่ารังเกียจ ไม่เป็นที่ยอมรับ และเป็นการล่อลวงละเมิดทางเพศต่อผู้อื่น

๓.๒ “สหภาพ” ของพนักงานการบินไทย

พนักงานบริษัทการบินไทยเรียก “สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจบริษัทการบินไทย (จำกัด) มหาชน” ว่า “สหภาพ” ซึ่งเป็นคำสั้นๆที่เรียกกันจนติดปาก และนับได้ว่าเป็นคำนามฉบับสั้นที่ทุกคนใช้ กล่าวถึงสหภาพแรงงานที่ตนเองสังกัดอยู่ในฐานะพนักงานบริษัทการบินไทย (จำกัด) มหาชน

หน่วยงานที่เรียกกันว่าเป็น “สหภาพ” ของพนักงานการบินไทยเป็นหน่วยงานที่ใกล้ชิดสำหรับ พนักงานบางคน และใกล้ชิดสำหรับพนักงานอีกหลายคน แต่เมื่อคำนึงถึง “สหภาพ” ที่ถูกขยับมาต่อสู่ เพื่อสวัสดิการและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของพนักงานในด้านต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเด็นที่

พนักงานถูกคุกคามทางเพศแล้วนั้น “สหภาพ” ที่มีประธานสหภาพชื่อนางแจ่มศรี สุขโชติรัตน์เป็น “สหภาพ” ที่ถูกกล่าวถึงมากที่สุดทั้งภายในองค์กรเองและภายนอกองค์กร

ที่มาของ “สหภาพ” ตามแบบฉบับของแจ่มศรี สุขโชติรัตน์ ซึ่งมีเพื่อนร่วมอุดมการณ์ร่วมต่อสู้ที่ชื่อพรพิมล สุวรรณผ่อง อาห์เรนส์เป็นตำนานการต่อสู้เพื่อความอยู่รอดและความปลอดภัยในฐานะคนทำงานของพนักงานการบินไทยมานับตั้งแต่วันแรกที่เธอทั้งสองเริ่มต้นทำงานให้แก่บริษัทการบินไทยเมื่อ พ.ศ. ๒๕๒๐ ในตำแหน่งพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน สองสาวที่เติบโตทางความคิดมาจากยุคสมัยที่การเมืองร้อนฟ้าวตั้งแต่ ๑๔ ตุลา ๑๖ ถึง ๖ ตุลา ๑๙ ถึงพฤษภาทมิฬเมื่อ พ.ศ. ๒๕๓๕ การต่อสู้ทางความคิดของเธอทั้งสองเอง ระหว่างเธอสองคนกับบริษัทที่เธอสังกัดอยู่ ตลอดจนระหว่างเธอทั้งสองกับการเมืองที่ซับซ้อนระดับประเทศ การต่อสู้ของเธอทั้งสองตลอดระยะเวลา ๓๔ ปีที่ผ่านมามีคุณูปการเหลือคณานับแก่พนักงานการบินไทย ต่อลูกผู้หญิงในสังคมไทย และต่อกระบวนการประชาสังคมเพื่อยุติการเลือกปฏิบัติต่อผู้หญิงในทุกรูปแบบ

ตำนานการต่อสู้ของเธอทั้งสองมีผลให้บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) มีประกาศ “ระเบียบบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล ตอนที่ ๒ วินัย การลงโทษ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๔” ซึ่งเป็นระเบียบฉบับใหม่ สำหรับใช้แทนฉบับเก่า พ.ศ. ๒๕๕๐ ซึ่งถูกยกเลิกไป โดยระเบียบฉบับใหม่ซึ่ง “สหภาพ” ยุคแจ่มศรีมีส่วนสำคัญในการร่างและพิจารณาทุกกลายลักษณะอักษรฉบับนี้มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๔

เป็นความสำเร็จของ “สหภาพ” ภายใต้การนำของผู้หญิงชื่อแจ่มศรีและเพื่อนตายชื่อพรพิมล

นักวิจัยขออนุญาตยกตัวอย่างเนื้อหาบางส่วนของระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการยุติการคุกคามทางเพศในที่ทำงานมาไว้ในที่นี้ดังต่อไปนี้

จากหมวด ๒ ว่าด้วยเรื่องวินัย

ข้อ ๗.๕ พนักงานต้องไม่อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่การงานของตนไม่ว่าจะโดยตรงหรือทางอ้อมหาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่นโดยมิชอบ

ข้อ ๗.๑๔ พนักงานต้องไม่กระทำหรือละเว้นการกระทำด้วยประการใด ๆ ซึ่งขัดต่อผลประโยชน์ ก่อหรืออาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่บริษัท

ข้อ ๗.๑๕ พนักงานต้องไม่แจ้งเท็จหรือรายงานเท็จ ตลอดจนปกปิดข้อเท็จจริงที่ควรต้องแจ้งต่อบริษัท หรือผู้บังคับบัญชา

ข้อ ๗.๒๗ พนักงานต้องไม่กระทำการอันใดที่เป็นการล่อลวงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

ระเบียบบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล ตอนที่ ๒ วินัย การ
 ลงโทษ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๔ เป็นเอกสารความยาว ๓๕ หน้า ประกอบด้วย
 รายละเอียดว่าด้วยการบริหารงานบุคคลมากมาย แต่เพียง ๑ ข้อที่ระบุชัดเจนว่าพนักงานต้องไม่ล่ง
 ละเมิดหรือคุกคามทางเพศ “สหภาพ” ก็เชื่อว่าน่าจะสามารถปกป้องพนักงานการบินไทยจากการล่ง
 ละเมิดและคุกคามทางเพศโดยเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้พอสมควร เพราะเป็นที่ประจักษ์กัน
 ดีเสมอมาว่าพนักงานหญิงบริษัทการบินไทยมักจะถูกล่งละเมิดและคุกคามทางเพศจากพนักงานด้วย
 กันเองไม่น้อยกว่าการถูกล่งละเมิดจากผู้โดยสาร นักวิจัยเชื่อว่าประสบการณ์ ๓๔ ปีของพีใหญ่
 พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินทั้งสองท่าน รวมถึงการรับรู้อย่างถ่องแท้ว่าพนักงานหญิงบริษัทการบิน
 ไทยอยู่ในข่ายที่จะถูกลวนลาม ละเมิด และคุกคามทางเพศจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชานั้น
 ได้กลายมาเป็นเหตุผลสำคัญที่ทำให้พีใหญ่ทั้งสองท่านพยายามที่จะร่างระเบียบข้อ ๗.๒๗ ออกมาเป็น
 ลายลักษณ์อักษรเพื่อป้องกันเหตุคุกคามทางเพศโดยพนักงานด้วยกันเอง

นอกจากนั้น ระเบียบข้อ ๗.๕ และ ๗.๑๔ และ ๗.๑๕ ล้วนแต่นำมาใช้ร่วมกันป้องกันเหตุ
 คุกคามทางเพศได้ทั้งสิ้น เช่น ข้อ ๗.๕ ผู้บังคับบัญชา ซึ่งถือเป็นพนักงานการบินไทยคนหนึ่ง ไม่
 สามารถอาศัยอำนาจหน้าที่การงานของตนมาบังคับให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำตามใจตนเองได้ รวมถึง
 การบังคับใดๆ ที่เป็นการล่งละเมิดทางเพศ เพราะจะถูกตีความตามระเบียบนี้ได้ว่าผู้บังคับบัญชานั้น
 หาประโยชน์ให้แก่ตนเอง หรือข้อ ๗.๑๔ ที่พนักงานต้องไม่กระทำการอันใดที่ก่อให้เกิดหรืออาจ
 ก่อให้เกิดความเสียหายแก่บริษัท เช่น ทำให้บริษัทเสียชื่อเสียงที่ส่งผลกระทบต่อทั้งในระดับประเทศและระดับ
 นานาชาติอันเนื่องมาจากมีพนักงานการบินไทยเพียงคนเดียวก่อเหตุล่งละเมิดและคุกคามทางเพศต่อ
 ผู้อื่น หรือข้อ ๗.๑๕ หากเกิดเหตุการณ์คุกคามทางเพศกับพนักงานการบินไทยในขณะปฏิบัติหน้าที่
 เช่น ขณะให้บริการบนเครื่องบิน หรือขณะดูแลผู้โดยสารคนสำคัญ (VIP escort) หรือขณะพักระหว่าง
 เที่ยวบินทั้งในพื้นที่ภายในประเทศและต่างประเทศ ผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานที่เกิดเหตุการณ์
 คุกคามทางเพศต่อพนักงานการบินไทยจะต้องรายงานข้อเท็จจริงและไม่ปกปิดข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นให้
 บริษัทรับทราบ เช่น ต้องถือเป็นหน้าที่ที่หากเหตุคุกคามทางเพศเกิดในเครื่องบิน หัวหน้าพนักงาน
 ต้อนรับบนเครื่องบินและกัปตันจะต้องรายงานเหตุที่เกิดขึ้นให้บริษัทรับทราบ

ชัยชนะในการต่อสู้เพื่อยุติการคุกคามทางเพศในที่ทำงานของ “สหภาพ” ยุคแจ่มศรีเป็นสิ่งที่น่า
 ภาคภูมิใจและเชื่อว่าจะปกป้องศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของผู้หญิงการบินไทยต่อไปได้ แต่หนทาง
 แห่งการต่อสู้ของคุณแจ่มศรีและคุณพรพิมลไม่ได้โรยด้วยกลีบกุหลาบ ตรงกันข้ามกลับเต็มไปด้วย

ชาวหนามน่านปีการ เธอทั้งสองต้องใช้วันลาวันหยุดขึ้นโรงขึ้นศาลต่อสู้ในคดีต่าง ๆ นานาทั้งในฐานะโจทก์ จำเลย พยาน และในฐานะเพื่อนผู้ให้กำลังใจแก่ผู้ที่ต้องขึ้นศาล ทุนความและอัยการคือผู้ที่เธอทั้งสองต้องพบเจอแทนครอบครัวและเพื่อนฝูง สถานที่ตำรวจและรัฐสภาคือสถานที่ที่เธอทั้งสองต้องไปแทนห้างสรรพสินค้าและโรงภาพยนตร์ ในวันที่คุณแม่ของเธอทั้งสองเจ็บป่วยพักรักษาตัวในโรงพยาบาล เธอทั้งสองใช้ห้องพักโรงพยาบาลเป็นสถานที่ประชุมเพื่อปรึกษาหารือเรื่องการต่อสู้เพื่อสวัสดิภาพของพนักงานการบินไทยทุกคน การร่างจดหมายราชการใดๆ ต้องอาศัยพี่น้องช่วยกันขัดเกลารูปแบบให้เป็นแบบราชการ เธอทั้งสองเล่าให้ฟังว่าต้องใช้วิธีการทุกรูปแบบทั้งบนดินและใต้ดินในการทำให้สิ่งที่เธอเชื่อว่าถูกต้องเป็นที่ประจักษ์แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องและสิ่งนั้นได้รับความช่วยเหลือที่ถูกต้องและ/หรือ ได้รับการปกป้องคุ้มครองในที่สุด ในยุคสมัยหนึ่งที่มีการรวมตัวกันในนามของ “สหภาพ” ถูกตีความว่าผิดกฎหมายโดยลักษณะการเมืองในยุคนั้น คุณแจ่มศรีและคุณพรพิมลต่างหาวิธีทำงานในรูปแบบอื่น เช่น ในนามของสมาคมลูกเรือการบินไทย หรือในนามของนักต่อสู้เพื่อสิทธิมนุษยชนเป็นการส่วนตัว เธอทั้งสองได้พยายามสร้างพันธมิตรร่วมอุดมการณ์ เช่น นักสื่อสารมวลชน นักต่อสู้เพื่อสิทธิมนุษยชนที่ทำงานกับองค์กรพัฒนาเอกชน เช่น มูลนิธิเพื่อนหญิง มูลนิธิธีรนาถ กาญจนอักษร มูลนิธิผู้หญิง และองค์กรอิสระ เช่น สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ เป็นต้น เธอทั้งสองเล่าให้นักวิจัยฟังว่าหลายครั้งเธอต้องอาศัยพันธมิตรนอกองค์กรมากจนถึงจุดที่ทำให้เธอจำเป็นต้องหาเพื่อนเป็นนักข่าว พาเพื่อนนักข่าวไปเลี้ยงข้าว แล้วเล่าให้เพื่อนฟังว่าสิ่งที่เธอทั้งสองกำลังต่อสู้อยู่ภายในองค์กรคืออะไร และขอร้องให้เพื่อนนักข่าวช่วยหาทางช่วยพวกเธอและพนักงานในการบินไทยอีกทางหนึ่ง ตัวอย่างเช่น การต่อสู้เพื่อให้พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้จนถึงเกษียณอายุจากบริษัทเมื่ออายุ ๖๐ ปี แทนที่จะต้องถูกปลดระหว่างลงสู่ภาคพื้นดินเมื่ออายุ ๔๕ ปีตามระเบียบเดิม เป็นต้น การร้องขอให้เกิดความเป็นธรรมแก่พนักงานในแง่มุมต่างๆ เหล่านี้เป็นสิ่งที่ทำให้หลายคนในสังคมไทยรู้จักชื่อแจ่มศรี สุทธิรัตน์และ “สหภาพ” ของคนการบินไทยมากขึ้น

คุณพรพิมลในฐานะหัวหน้าพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินและครูฝึกพนักงานต้อนรับแรกเข้าของบริษัทการบินไทยนับตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๔๖ ได้เล่าให้ฟังเพิ่มเติมว่าเธอมักจะสอนให้รุ่นน้องตระหนักรู้ถึงสิทธิและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ของตนเองในฐานะพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินควบคู่ไปกับการสอนให้เคารพสิทธิและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของผู้อื่นที่เป็นผู้โดยสารและเพื่อนร่วมงานเสมอ ครั้นเมื่อพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ ได้รับการประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ ๑๗ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๔ ซึ่งพระบาทสมเด็จพระ

เจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชทรงลงพระปรมาภิไธยให้ไว้ ณ วันที่ ๑๒ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๔ นั้น ครูฝึกอย่างคุณพรพิมลได้น้อมรับพระบรมราชโองการและเริ่มนำข้อความจากพระราชบัญญัติบางส่วนมาใช้สอนนักเรียนพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินของเธอในทันทีเช่นกัน

คุณพรพิมลบอกนักวิจัยว่า

“ลองไปอ่านดูนะคะ ส่วนที่พี่ทำเครื่องหมายไว้คือส่วนที่สำคัญมาก [เธอเขียนด้วยลายมือไว้ว่า ‘สำคัญต้องรู้’] พี่จะใช้สอนตลอด อยากให้น้องรุ่นใหม่ได้รับรู้ เขาจะได้รู้สิทธิของเขา จะได้ดูแลตัวเองได้ และจะได้ไม่ไปทำอะไรใคร มีอะไรจะร้องขอความช่วยเหลือจากที่ไหนได้บ้าง พระราชบัญญัติจะบอกหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์กรและของคนทำงานไว้ชัดเจน”

สิ่งที่นักวิจัยค้นพบในสิ่งที่คุณพรพิมลเรียกว่า “สำคัญต้องรู้” และได้ทำเครื่องหมายไว้สำหรับใช้สอนพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ตลอดจนจนให้ความรู้แก่พนักงานการบินไทยต่อไปนั้นคือความมุ่งมั่นที่จะประสานสืบทอดให้สภาพการทำงานของพนักงานการบินไทยเป็นสภาพการทำงานที่ปราศจากการคุกคามทางเพศให้ได้ เป็นความมุ่งมั่นที่พนักงานผู้คว่ำหวอดคนหนึ่งที่อยู่ในบริษัทนานถึง ๓๔ ปีต้องการทำให้แก่คนรุ่นน้องและลูกหลาน เป็นความต้องการที่คุณพรพิมลและคุณแจ่มศรีพยายามร่วมกันสร้าง

เมื่อได้อ่านเนื้อความที่คุณพรพิมลได้ทำเครื่องหมายไว้ (นักวิจัยใช้อักษรเข้ม) นักวิจัยรู้สึกตื่นตัวและดีใจที่สังคมไทยมีนักสู้ผู้ยิ่งใหญ่เช่นคุณพรพิมลและคุณแจ่มศรี คุณพรพิมลย้ายกับนักวิจัยระหว่างการให้สัมภาษณ์ว่า

“เราต้องตีความพระราชบัญญัติให้ดี เรื่องการถูกล่วงละเมิดและคุกคามทางเพศในขณะปฏิบัติงานก็เป็นสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัยเหมือนกัน เป็นความไม่ปลอดภัยต่อจิตใจของพนักงานโง่ละ จิตใจเสื่อมมากๆเลยที่มาทำงานแล้วต้องมาถูกคุกคามทางเพศ”

การทำงานของ คุณพรพิมลและคุณแจ่มศรีใน “สหภาพ” ยุคแจ่มศรีมีกิจกรรมประจำวันตั้งแต่การร้องหาความเป็นธรรม การประสานงานกับผู้บริหารบริษัทการบินไทยเกี่ยวกับทุกเรื่องในทุกระดับ

และทุกแผนที่เกี่ยวข้อง การประสานงานกับองค์กรหลากหลายในสังคมไทย การทำงานกับกระบวนการยุติธรรมตลอดกระบวนการ และที่สำคัญที่สุด “สหภาพ” ยุคแจ่มศรีไม่เคยลืมที่จะเสริมความรู้ด้านสิทธิพนักงานให้แก่พนักงานด้วยกัน ตลอดจนสร้างหลักสูตรสอนรุ่นน้องให้มีความรู้และวิธีการที่จะรับมือกับการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

มาตรา ๔

“ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน” หมายความว่า การกระทำหรือสภาพการทำงานซึ่งปลอดจากเหตุอันจะทำให้เกิดการ *ประสบอันตรายต่อ* ชีวิต ร่างกาย จิตใจ หรือสุขภาพอนามัยอันเนื่องมาจากการทำงานหรือเกี่ยวกับการทำงาน

“นายจ้าง” หมายความว่า นายจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน และให้หมายความรวมถึงผู้ประกอบการ ซึ่งยอมให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดมาทำงานหรือทำผลประโยชน์ให้แก่ หรือในสถานประกอบการ ไม่ว่าการทำงานหรือการทำผลประโยชน์นั้น จะเป็นส่วนหนึ่งส่วนใดหรือทั้งหมดในกระบวนการผลิต หรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบการนั้นหรือไม่ก็ตาม

มาตรา ๖

ให้นายจ้าง มีหน้าที่จัดและดูแลสถานประกอบการและลูกจ้างให้มีสภาพการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ รวมทั้ง ส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงานของลูกจ้างมิให้ลูกจ้างได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัย

ให้ลูกจ้างมีหน้าที่ให้ความร่วมมือกับนายจ้างในการดำเนินการและส่งเสริมด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้เกิดความปลอดภัยแก่ลูกจ้างและสถานประกอบการ

มาตรา ๑๔

ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในสภาพการทำงานหรือสภาพแวดล้อมการทำงานที่อาจทำให้ลูกจ้างได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ หรือสุขภาพอนามัย *ให้นายจ้างแจ้งให้ลูกจ้างทราบถึงอันตรายที่อาจเกิดขึ้น* จากการทำงานและแจกคู่มือการปฏิบัติงานให้ลูกจ้างทุกคน ก่อนที่ลูกจ้างจะเข้าทำงาน เปลี่ยนงาน หรือเปลี่ยนสถานที่ทำงาน

มาตรา ๑๖

ให้นายจ้างจัดให้ผู้บริหาร หัวหน้างาน และลูกจ้างทุกคนได้รับการฝึกอบรมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้บริหารจัดการ และดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานได้อย่างปลอดภัย

ในกรณีที่นายจ้างรับลูกจ้างเข้าทำงาน เปลี่ยนงาน หรือเปลี่ยนสถานที่ทำงาน หรือเปลี่ยนแปลง เครื่องจักรหรืออุปกรณ์ ซึ่งอาจทำให้ลูกจ้างได้รับอันตรายต่อ ชีวิต ร่างกาย จิตใจ หรือสุขภาพอนามัย ให้นายจ้างจัดให้มีการฝึกอบรมลูกจ้างทุกคนก่อนเริ่มทำงาน

การอบรมตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่อธิบดีประกาศ กำหนด

มาตรา ๒๑

ลูกจ้างมีหน้าที่ในการดูแลสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามมาตรฐานที่กำหนดในกฎกระทรวงที่ออก ตามมาตรา ๘ เพื่อให้เกิดความปลอดภัยต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัยโดยคำนึงถึงสภาพ ของงานและพื้นที่ที่รับผิดชอบ

ในกรณีที่ลูกจ้างทราบถึงข้อบกพร่องหรือการชำรุดเสียหาย และไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยตนเอง ให้แจ้ง ต่อเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน หัวหน้างาน หรือผู้บริหาร และให้ เจ้าหน้าที่ความปลอดภัย ในการทำงาน หัวหน้างาน หรือผู้บริหารแจ้งเป็นหนังสือต่อนายจ้างโดยไม่ชักช้า

ในกรณีที่หัวหน้างานทราบถึงข้อบกพร่อง หรือการชำรุดเสียหาย ซึ่งอาจทำให้ลูกจ้างได้รับอันตรายต่อ ชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัย ต้องดำเนินการป้องกันอันตรายนั้นภายในขอบเขตที่ รับผิดชอบหรือที่ได้รับมอบหมายทันทีที่ทราบ กรณีไม่อาจดำเนินการได้ ให้แจ้งผู้บริหารหรือนายจ้าง ดำเนินการแก้ไขโดยไม่ชักช้า

มาตรา ๔๒

ห้ามนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง หรือโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้างเพราะเหตุที่ลูกจ้างดำเนินการ ฟ้องร้อง หรือเป็นพยาน หรือให้หลักฐาน หรือให้ข้อมูลเกี่ยวกับ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ

สภาพแวดล้อมในการทำงานต่อพนักงานตรวจความปลอดภัย หรือคณะกรรมการตามพระราชบัญญัติ
นี้ หรือต่อศาล

ในช่วงเวลาของการสัมภาษณ์และศึกษาเอกสารข้างต้นร่วมกัน นักวิจัยได้เรียนรู้ว่าการตีความ
“ความปลอดภัยต่อจิตใจ” เป็นหัวใจของ “สิ่งสำคัญต้องรู้” ในความหมายของของคุณพรพิมล ความ
ตั้งใจของคุณพรพิมลในส่วนนี้ถูกโผล่ออกมาตั้งแต่แรกเริ่มที่เราเปิดประเด็นคุยกันถึงเรื่องเอกสาร
คุณพรพิมลกล่าวถึงการตีความของเธอด้วยน้ำเสียงสดใส ดีใจ และมีความหวังที่มีเอกสารชุดนี้ออก
มาและเธอสามารถตีความเนื้อหาในเอกสารให้ออกมาในแนวทางที่เธอต้องการได้ ทำให้ความดีใจของ
คุณพรพิมลทำให้เห็นชัดเจนว่า “สหภาพ” มีความตั้งใจที่จะทำให้เกิดสภาพการทำงานที่ปลอดภัยต่อ
จิตใจของคนทำงาน และ “สหภาพ” ต้องการประสานการทำงานเพื่อบรรลุผลอันนี้ร่วมกับนายจ้าง
ลูกจ้าง หัวหน้างาน และผู้บริหารการบินไทยทุกระดับ

๓.๓ สนามรบที่ชื่อ “ความในอย่านำออก ...”

หากประเมินจากการสัมภาษณ์และการสังเกตการทำงานของ “สหภาพ” แล้ว นักวิจัยพบว่า
“สหภาพ” ต้องใช้พลังกำลังและทรัพยากรมากกว่าเมื่อต้องทำงานกับ “คนใน” หรือ ผู้ที่เป็นพนักงานทุก
ภาคส่วนภายในบริษัทการบินไทยเอง พนักงานการบินไทยท่านอื่นที่ต่อสู้เพื่อยุติการคุกคามทางเพศใน
ที่ทำงาน เป็นผู้ร่วมอุดมการณ์ เป็นสมาชิกสหภาพการบินไทย แต่ไม่ได้เป็นตัวแทนสหภาพแรงงานการ
บินไทย ก็เคยถึงความรู้สึกเช่นนี้ในลักษณะเดียวกัน

คุณนงนุช (นามสมมุติ) อายุ ๔๕ ปี พนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน เล่าให้นักวิจัยฟังว่า
“ครั้งแรกเหตุเกิดคือหนูถูกหอมแก้ม เขาก็เป็นพนักงานการบินไทยเหมือนกัน
เมื่อมีการรายงานไปเขาก็ถูกสอบสวน ซึ่งในระหว่างที่สอบสวนเขาก็ถูกพัก
บิน ก็เท่ากับขาดรายได้ตรงนี้ไป แล้วสุดท้ายก็มีโทษตัดเงินเดือนไปตาม
ความผิดที่เขาทำ เรื่องก็จบไป แต่ที่นั่นมันมีครั้งที่สอง ห่างจากครั้งแรก
ประมาณ ๖ เดือน เหมือนกับคนที่สองนี้เขาศึกษามาเลยว่าเขาจะอย่างไร
เขารู้กฎหมายเพราะเขาเรียนต่อโทต่อเอกด้านกฎหมายอยู่ พอหลังเกิดเหตุ
แล้วเขารีบชิงเขียนรายงานเหตุการณ์รับสารภาพว่าเขาหอมแก้มเราเลย ที่นี้
เขาก็ไม่ถูกพักงานลึะ เพราะไม่ต้องสอบสวนแล้ว เขารับสารภาพไปแล้ว ...

นุชก็คิดนะว่าคนเรา ... มันถูกต้องหรือที่เขาคิดว่าเขาทำได้ เขาจะหอมแก้ม
ใครก็หอมได้ นุชก็มีลูกสาวนะ โตขึ้นเขาจะต้องมาเจอแบบที่เราเจอใหม่”

คุณนงนุชโชคดีที่คนรอบข้าง เช่น ครอบครัวและเพื่อน เป็นกำลังใจให้คุณนงนุชต่อสู้เพื่อความ
ถูกต้อง และเมื่อนำเรื่องการถูกละเมิดทางเพศนี้เข้าสู่กระบวนการยุติธรรม เธอก็ได้พบกับทนายความที่
ให้ความช่วยเหลือจนกระทั่งชนะคดีในที่สุด แต่ระหว่างการรอคอยประมาณ ๑๑ เดือนเพื่อร้องขอ
ความเป็นธรรมจากบริษัทการบินไทยนั้น ห้วงเวลานี้คือความอึดอัดที่คุณนงนุชได้รับจาก “คนใน”

คุณนงนุชเล่าให้นักวิจัยฟังต่อว่า

“เวลามันผ่านไปหลายเดือนมาก นุชก็ตามเรื่องตรงส่วนงานที่เขาดูแลเรื่อง
ของลูกเรือตรงนี้อยู่ตลอด แต่ทุกอย่างก็เงียบ ปกติว่าวันหนึ่งนุชมีโอกาสได้
พบกับผู้บริหาร นุชไปทำงานปกติ ท่านนั่งมาในเครื่องด้วย นุชก็เลยถามท่าน
ว่าเรื่องของนุชไปถึงไหนแล้ว ท่านบอกว่าท่านเห็นเรื่องแล้วและได้มีคำสั่งลง
มาแล้ว เราก็ [ถอนหายใจ]... คือถ้าไม่ได้บังคับเชิญพบท่านเราก็จะไม่รู้เลยใช่
ไหมว่าเรื่องถึงไหนแล้ว ประเด็นว่าคนที่เขาทำอยู่ก่อนย้ายไป คนรองลงไปไม่
ทำเรื่องต่อ คนเข้ามาตำแหน่งนั้นใหม่ก็ไม่ทำอะไร ... นุชไม่ไหวแล้ว รอคอย
ช่วยเหลือมานานมาก นุชก็เลยตัดสินใจทำเรื่องเองเลยดีกว่า ซึ่งกว่าจะมีการ
สั่งฟ้องเข้าสู่กระบวนการจริงๆ ก็เกือบจะหมดอายุความ ก่อนจะขึ้นศาลนุชก็
ไปเรียนผู้ใหญ่ให้ทราบเรื่องอยู่ในชั้นศาลแล้วนะ เขาก็ขอว่าไม่ถึงขนาดนั้น
ได้ไหม มันเป็นเรื่องภายใน ออกไปข้างนอกจะเป็นยังไง นุชก็เรียนท่านแต่
เพียงว่าเรื่องอยู่ในชั้นศาลแล้ว นุชทำอะไรไม่ได้ มันก็มีเสียงคนในการบินไทย
โงะคะ ว่าอะไรกันนักกันหนา เรื่องแค่นี้ จะให้คนเขารู้กันทั้งบ้านทั้งเมือง
เลยหรอ ... ไม่ใช่หนูอยากให้ชาวบ้านเขารู้เรื่องของหนูนะคะ ใครจะอยากทำ
อย่างนั้น แต่คนที่เขาทำกับหนูเนี่ย เขาคิดว่าเขาทำได้โงะคะ ซึ่งมันไม่ถูกต้อง
เขาอยากหอมแก้มใครก็หอมได้ยังไง มันไม่ถูกต้องแน่นอนคะ นี่ต่างหากที่
นุชคิดว่าคือสิ่งที่ทุกคนต้องรู้ไว้”

คุณนงนุชเป็นผู้หญิงที่มีวุฒิภาวะ มีประสบการณ์ในการดำเนินชีวิตและการทำงาน มีครอบครัวที่อบอุ่นมั่นคง คุณนงนุชทำให้นักวิจัยได้รู้ว่าที่จริงแล้วผู้หญิงทุกคนรู้สึกได้ถึงความผิดปกติที่ผู้อื่นมากระทำกับตัวเองทั้งสิ้น แต่ผู้หญิงไทยต่างก็อายที่จะพูดถึงเรื่องเกี่ยวกับเพศกัน มีสามีมีลูกกันแล้วก็เชื่อว่าจะสามารถพูดคุยเรื่องเพศกันได้อย่างโจ่งแจ้ง เพราะนี่คือสิ่งที่ผู้หญิงไทยได้รับการอบรมสั่งสอนมา ผู้หญิงไทยต้องไม่พูดเรื่องเพศ ต้องไม่พูดถึงผู้ชาย

แต่นักวิจัยเชื่อว่าการล่องละเมิดทางเพศไม่ใช่ “เรื่องเพศ” แบบปกติที่ผู้หญิงไทยควรอายและไม่นำมาพูดถึงกัน

“การล่องละเมิดทางเพศ” ไม่ว่าผู้ถูกล่องละเมิดจะเป็นหญิงหรือชาย เด็ก ผู้ใหญ่ คนชรา ผู้พิการ หรืออื่นๆ ไม่ใช่เรื่องเพศตามธรรมชาติของมนุษย์แน่นอน แต่เป็นความผิดปกติของคนที่ทำคำสั่งสมควรจะตั้งคำถามกับผู้กระทำมากกว่า ถ้ามองคิดได้อย่างไรโดยไม่ยับยั้งชั่งใจว่าการก้าวร้าว รุกรานต่อร่างกายจิตใจของผู้อื่นเป็นเรื่องปกติ

“การล่องละเมิดทางเพศ” จึงไม่ใช่สุนทรีทางเพศที่ผู้หญิงไทยควรเก็บไว้กับตัวดังที่ได้รับการอบรมสั่งสอนมา แต่ต้องมองว่าการที่ตนเองถูกล่องละเมิดทางเพศเป็นเรื่องของความผิดปกติของผู้กระทำ คนเหล่านี้ควรต้องถูกลงโทษ ควรถูกเก็บไปให้พ้นจากสังคม คนบริสุทธิ์อีกหลายคนจะได้รู้สึกว่ามีความปลอดภัยในชีวิตและการทำงานมากขึ้น

สังคมไทยโชคดีที่ผู้หญิงหลายคนได้ลุกขึ้นมาเสียสละเวลาส่วนตัว เงินทองส่วนตัว และ “ยอมตกเป็นขี้ปากชาวบ้าน” เพื่อให้รู้แจ้งเห็นจริงกันไปเลยว่าการคุกคามทางเพศเป็นเรื่องผิดหนึ่งร้อยเปอร์เซ็นต์ไม่ว่าจะมองจากมุมไหน นักวิจัยได้เรียนรู้อย่างลึกซึ้งอีกว่าการที่ผู้หญิงคนหนึ่งลุกขึ้นมายอมเป็น “ขี้ปากชาวบ้าน” เพื่อให้ชาวบ้านได้รู้ว่าสิ่งที่เธอ “ถูกกระทำ” ลงไปนั้นเป็นเรื่องผิด เป็นเรื่องที่ทุกคนต้องไม่ยอม จึงเป็นเรื่องน่าสรรเสริญ

เมื่อตั้งหลักว่าการถูกคุกคามทางเพศไม่ใช่สุนทรีทางเพศที่ผู้หญิงไทยควรเก็บไว้เป็นเรื่องส่วนตัวได้แล้ว คำว่า “ตกเป็นขี้ปากชาวบ้าน” ก็ต้องถูกนำมาพิจารณาเช่นกัน

จากมุมมองของพนักงานการบินไทยที่ถูกล่องละเมิดทางเพศทุกคน นอกจากพวกเขาจะบอกได้ชัดเจนว่าความรู้สึกสัมผัสที่ได้รับจากการถูกล่องละเมิดคุกคามทางเพศนั้นเป็นความรู้สึกที่ไม่ถูกต้องแล้วนั้น พวกเขายังมีความเห็นคล้ายคลึงกันมากกว่าพวกเขาสามารถ “รับรู้ได้” เสมอว่าเมื่อพูดถึงเรื่องตนเองถูกล่องละเมิดทางเพศออกไป ก็จะมีทั้งคนให้กำลังใจและคนที่ไม่เข้าใจ ซึ่งจึงเลยพลอยทำให้พวกเขาตกอยู่ในฐานะเป็น “ขี้ปากชาวบ้าน” ไปโดยปริยาย ยิ่งหากเป็นเรื่องเพศที่เกิดขึ้น “ในบ้าน” ด้วยแล้ว

คนไทยยังมีสุภาวศิตก้ากับการกระทำของพวกเขาไว้ว่า “ความในอย่านำออก ความนอกอย่านำเข้า” ซึ่งถูกตีความไปว่า “เรื่องไม่ดีพูดไปก็ขายชี้น้ำชาวบ้าน” ทางที่ดีที่สุดก็คือต้องเก็บ “เรื่องไม่ดี” เกี่ยวกับเรื่องเพศไว้ที่ห้องใครห้องมัน บ้านใครบ้านมัน ผู้มีอำนาจ “ในบ้าน” เช่น เจ้าบ้าน หัวหน้าองค์กร ก็ต้องมีหน้าที่กำกับดูแลไม่ให้เรื่องเสื่อมเสียเกี่ยวกับเพศต้องตกไปเป็น “ชีปากชาวบ้าน”

นักวิจัยคงไม่มีโอกาสได้ทำงานวิจัยเพื่อบันทึกประสบการณ์การต่อสู้ภาคประชาสังคมขึ้นนี้เลย หากพนักงานการบินไทยทุกคนที่เคยถูกละเมิดทางเพศเชื่อว่าผู้หญิงไทยต้องไม่พูด “เรื่องเพศ” และต้องไม่นำ “ความใน” ออกมาเล่าให้คนนอกอย่างนักวิจัยฟัง

นักวิจัยมองเห็นได้ชัดเจนว่าความเข้มแข็งของผู้หญิงการบินไทยหลายท่านหลอมรวมเข้ากับพลังของ “สหภาพ” ยุคแจ่มศรี แล้วต่างถ่ายทอดพลังแห่งการต่อสู้เพื่อยุติการคุกคามทางเพศในที่ทำงานในบริษัทการบินไทยให้แก่กันและกัน พลังเด็ดเดี่ยวของแต่ละคนเพิ่มความเข้มแข็งให้แก่ “สหภาพ” และพลังของ “สหภาพ” เพิ่มความเข้มแข็งมั่นคงให้แก่พนักงานหญิงทุกคน

๓.๔ พันธมิตรนอกองค์กร

ยุคสมัย ระบบการเมือง ระบบเศรษฐกิจ สภาพสังคม และลักษณะสิ่งแวดล้อมในสังคมไทยที่เปลี่ยนไปทำให้พันธมิตรเพื่อยุติการคุกคามทางเพศต่อผู้หญิงของ “สหภาพ” แปรเปลี่ยนไปตามกาลเช่นกัน แต่นับว่าเป็นไปในแนวทางที่ดีขึ้น เพราะนับจากการที่คุณแจ่มศรีและคุณพรพิมลต้องอาศัยทุกวิธีการตั้งแต่บนดินถึงใต้ดินในการร้องขอความเป็นธรรม มาบัดนี้สถานการณ์การต่อสู้เพื่อปกป้องศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของผู้หญิงเปลี่ยนไป และนับเป็นความโชคดีอย่างยิ่งที่สุดของผู้หญิงไทยที่ พระเจ้าหลานเธอพระองค์เจ้าพัชรกิติยาภา ทรงให้ความสำคัญต่อประเด็นความรุนแรงต่อผู้หญิง พระองค์ประทานความช่วยเหลือแก่ทุกหน่วยงานที่มุ่งมั่นทำงานเพื่อยุติความรุนแรงต่อผู้หญิง ในฐานะประชาชนคนหนึ่ง เราย่อมคุ้นเคยกับพระฉายาลักษณ์ของ พระเจ้าหลานเธอพระองค์เจ้าพัชรกิติยาภา ในฉลองพระองค์ที่แลดูมาดมั่นในฐานะองค์ทูตสันถวไมตรีในการต่อต้านความรุนแรงต่อผู้หญิง ในการรณรงค์เพื่อยุติความรุนแรงต่อผู้หญิงในสังคมไทย พระองค์ภาตรัสว่า “ เราขอเป็นหนึ่งในเสียง ช่วยหยุดความรุนแรงต่อผู้หญิง”

นอกจากพระกรุณาข้างต้นแล้ว “สหภาพ” ยุคแจ่มศรียังมีพันธมิตรในวงการต่อสู้เพื่อสวัสดิภาพของพนักงานการบินไทยและเพื่อปกป้องศักดิ์ศรีผู้หญิงจากการถูกคุกคามทางเพศในที่ทำงานอีกมากมาย แต่พันธมิตรเหล่านั้นมิใช่ได้มาโดยง่าย

ในระหว่างที่บรรยากาศการเมืองในประเทศไทยคุกรุ่นไปด้วยขบวนการนักศึกษา ๑๔ ตุลา ๑๖ และ ๖ ตุลา ๑๙ ตลอดจนกระบวนการต่อสู้ของชนชั้นกรรมาชีพในรูปแบบของสหภาพแรงงาน อุตสาหกรรม คุณแจ่มศรีกำลังศึกษาต่อที่ประเทศอังกฤษ คุณพรพิมลเข้าร่วมการต่อสู้ภาคประชาชน ร่วมกับขบวนการนักศึกษาในประเทศไทย การต่อสู้ในยุคสมัยนั้นยังคงเป็นเรื่องการต่อสู้เพื่อช่วงชิง อำนาจอธิปไตยและเพื่อความเท่าเทียมระหว่างชนชั้น แต่เนื้อหาการต่อสู้ของคุณแจ่มศรีและคุณพรพิมล ไม่ใช่ทั้งสองอย่าง แต่เป็นเรื่องของพนักงานหญิงขอความเป็นธรรมในการทำงานในฐานะผู้หญิงจาก ผู้บริหาร คุณแจ่มศรีและคุณพรพิมลไม่ใช่พนักงานที่มาจากชนชั้นกรรมากร แต่เป็นคนชนชั้นกลางที่มีการศึกษา ถ้าหากนับเป็นคนใช้แรงงานก็เป็นประเภทคนงานนั่งโต๊ะ (White-collar worker) เป็น คนงานนั่งโต๊ะที่ใส่ใจเรื่องคุณภาพชีวิตและการยืนหยัดต่อสู้เพื่อให้คุณภาพชีวิตของตนและเพื่อน ร่วมงานดีขึ้น จะเรียกได้ว่าเป็นความพยายามที่จะปกป้องสิทธิของปัจเจกบุคคลที่เป็นพนักงานบริษัท การบินไทยก็ว่าได้ คุณแจ่มศรีและคุณพรพิมลเข้าร่วม “กระบวนการประชาสังคมเพื่อยุติความรุนแรง ต่อผู้หญิง” (กฤตยาและกนกวรรณ 2545) เพราะประสบกับเหตุการณ์ เช่น เธอทั้งสองเกือบจะต้อง เปลี่ยนงานจากการต้อนรับบนเครื่องบินมาเป็นการให้บริการภาคพื้นดินเมื่ออายุครบ ๔๕ ปี และ เธอ ประสบกับหลากหลายกรณีที่พนักงานหญิงรุ่นน้องถูกล่วงละเมิดทางเพศและเธอทั้งสองต้องช่วย เรียกร้องความเป็นธรรมให้แก่รุ่นน้องเหล่านี้ เหตุที่ประสบด้วยตัวเองครั้งแล้วครั้งเล่าที่ตอกย้ำให้เห็น ความไม่เป็นธรรมที่เกิดขึ้นกับลูกผู้หญิงทำให้คุณแจ่มศรีและคุณพรพิมลคิดเพียงแค่ว่าต้องการร้องขอ ความเป็นธรรมให้แก่ลูกผู้หญิงบ้าง การต่อสู้ของ “สหภาพ” ยุคแจ่มศรีจึงเป็นกระบวนการประชาสังคม ยุคใหม่ที่มี “ประเด็น” ในการต่อสู้ ซึ่งไม่ใช่ “ประเด็น” ของชนชั้นใดชนชั้นหนึ่ง หากแต่ทุกชนชั้นทาง สังคมเข้าร่วมด้วยช่วยกันได้ ผู้ร่วมกระบวนการประชาสังคมของ “สหภาพ” จึงมาจากหลายชนชั้น ดังเช่นที่พระเจ้าหลานเธอพระองค์เจ้าพัชรกิติยาภาทรงเอาพระทัยใส่ในเรื่องความรุนแรงต่อผู้หญิงใน สังคมไทย ซึ่งเป็นคุณูปการใหญ่หลวงต่อกระบวนการประชาสังคมยุคใหม่ในประเทศไทย

นักวิจัยเชื่อว่าการเสาะหาคนที่คิดเหมือนกันคุยกันรู้เรื่อง เช่นที่คุณแจ่มศรีและคุณพรพิมลได้ พบเจอกัน จากนั้นจึงร่วมกันสู้กับสังคมชายเป็นใหญ่ หรือเรียกว่าสู้กับสิ่งที่ทั้งชายและหญิงในสังคมคิด ว่า “ไม่เห็นจะเป็นอะไรเลย คิดมากไปหรือเปล่า จีบกันนิด หอมแก้มหน่อย ไถลไปถูกหน้าอกบ้างจะเป็นไรไป มันเป็นเรื่องธรรมชาติของผู้ชายอยู่แล้ว” สิ่งเหล่านี้ย่อมหาคนคุยกันรู้เรื่องยากมากในอดีต แต่ ปัจจุบันความยากลดน้อยลงไปมาก คนในสังคมไทยส่วนใหญ่เชื่อว่าหากตนมีลูกสาว ต่างก็ไม่อยากจะทำให้ลูกสาวถูกเอาเปรียบจากชายและหญิงที่ยกให้ “ความต้องการ” ของผู้ชายเป็นใหญ่

กระบวนการประชาสัมพันธ์เพื่อยุติการคุกคามทางเพศต่อผู้หญิงจึงเกิดขึ้นได้ มีหน้าที่ยังมีประชาชนเข้าร่วมกระบวนการนี้มากมายจากหลากหลายอาชีพ จากหลากหลายชนชั้นทางสังคม การหาพันธมิตรนอกองค์กรของคุณแจ่มศรีและคุณพรพิมลไม่ใช่เรื่องง่าย เพราะเป็นเรื่องที่คุณแจ่มศรีและคุณพรพิมลต้องใช้เวลาเนิ่นนานเข้าร่วมคิด ร่วมคุย และร่วมต่อสู้เคียงบ่าเคียงไหล่กับคนที่คิดเหมือนกันคุยกันรู้เรื่องในสังคมไทย แล้วเวลาก็คือเป็นเครื่องพิสูจน์ว่าแม้จะต้องใช้เวลากว่าครึ่งชีวิตในการเสาะแสวงหา ณ วันนี้คุณแจ่มศรี คุณพรพิมล และ “สหภาพ” ก็มีพันธมิตรอยู่ในทุกแวดวงในสังคมไทย แม้หลายคนในหลายวงการอาจจะไม่เคยพบเจอกัน ไม่เคยรับรู้เราต่างก็อยู่ในกลุ่มกระบวนการประชาสัมพันธ์ยุคใหม่กลุ่มเดียวกัน แต่คนเหล่านี้ทั้งในแวดวงวิชาการ วงการสื่อสารมวลชน วงการยุติธรรม วงการการศึกษา วงการนักต่อสู้เพื่อสิทธิมนุษยชน และอื่นๆ ต่างก็รู้ว่าเราอยู่ในกระบวนการประชาสัมพันธ์เพื่อยุติความรุนแรงทุกรูปแบบต่อผู้หญิงด้วยกันทั้งหมด

๓.๕ ศักดิ์ศรีของลูกผู้หญิง “ชดเชยไม่ได้ด้วยเงิน”

หากว่ากันตามกฎหมาย การถูกล่วงละเมิดทางเพศเป็นความอาญา ซึ่งจากการพูดคุยกับบุคคลที่เกี่ยวข้องตั้งแต่ผู้เสียหายและครอบครัวญาติมิตร เจ้าหน้าที่ในกระบวนการยุติธรรมทุกภาคส่วน ผู้เชี่ยวชาญด้านสิทธิมนุษยชน นักวิชาการกฎหมาย และบุคคลทั่วไปในสังคมไทย ทุกคนต่างเห็นตรงกันว่าหากละเมิดทางเพศต่อผู้อื่นจริง ก็ต้องรับโทษอาญาจึงจะสมควรแก่ความผิดที่สุด

คุณนงนุชได้เล่าเหตุการณ์ที่เธอถูกละเมิดทางเพศให้นักวิจัยฟังว่า

“นุชจำไม่ได้ว่าตอนนั้นเป็นประเทศไหนนะคะ แต่เป็นต่างประเทศเพราะว่าอากาศหนาวมาก นุชยังจำได้ว่าตัวเองใส่เสื้อคอเต่า [เสื้อกันหนาวที่ปิดหน้าอกมิดชิดจนถึงปลายคาง สามารถพับคอลงมาได้] แล้วก็ป็นช่วงเช้า นุชนั่งทานอาหารอยู่ในห้องอาหารของโรงแรม คนก็เยอะเต็มไปหมด เขาก็เข้ามาข้างหลังนุช แล้วก็มาหอมแก้มเราจากข้างหลัง ... คือเดินมาข้างหลังแล้วก้มลงมาหอมแก้ม ... [ทำท่าประกอบ] ทำเสร็จแล้วก็ขอโทษ แล้วก็ขึ้นเครื่องเดินทางกลับเมืองไทยหน้าตาเฉย โอ้โฮ ... หัวหอมมาก ฉันทิ้งกินข้าวอยู่ดีๆ นะ นิดหนึ่งก็ไม่รู้จักกัน มาจากไหนมาหอมแก้ม หอมแล้วขอโทษ ... จบเลยเหวอ ... คือนุชเคยมีเหตุการณ์ที่ถูกละเมิดด้วยการหอมแก้มมาก่อน

ครั้งหนึ่ง ที่นี้คนนี้จะคงจะศึกษามาแล้วอย่างดี คนนั้นหอมแล้วถูกตัด
เงินเดือนแล้วเรื่องก็จบ คนนี้ก็เลยมาหอมบ้าง แล้วก็คิดว่าจ่ายค่าหอมแก้้ม
แล้วก็คงจบเหมือนกัน อะไรทำนองนี้”

เหตุการณ์ที่คุณนงนุชถูกละเมิดครั้งที่ ๒ เกิดขึ้นเมื่อประมาณ ๖ ปีที่แล้ว หลังเกิดเหตุคุณนงนุช
ได้พยายามร้องขอความเป็นธรรมจากหัวหน้างานที่เกี่ยวข้องแต่ไม่ได้รับการช่วยเหลือ คุณนงนุชจึงนำ
เรื่องไปดำเนินการฟ้องร้องต่อศาลโดยได้รับคำแนะนำจากคุณแจ่มศรี คุณพรพิมล กรรมการสิทธิ
มนุษยชน และได้รับความช่วยเหลือในการดำเนินคดีจากทนายความหญิงท่านหนึ่ง

“เหตุเกิดที่โรงงานบริษัททันที นุชก็ทำตามขั้นตอนทุกอย่าง แล้วก็รอ แล้วก็
ไม่มีอะไรเกิดขึ้น จนเกือบหมดอายุความอย่างที่เคยเล่าให้ฟัง นุชถึงได้ทำ
เรื่องฟ้องเองที่ศาลเลยใจคะ ก็เกือบปีหลังเกิดเหตุถึงได้ฟ้อง ... ซึ่งเราก็มารพบ
ทีหลังอีกว่าไม่สามารถฟ้องอาญาได้ ... [หยุดนิ่ง] ... เพราะเหตุเกิดที่
ต่างประเทศ ... ต้องฟ้องแพ่งอย่างเดียว ... ทนายความของนุชก็ศึกษา
กฎหมาย นุชก็ถามเพื่อนที่เป็นนักกฎหมายด้วย ถามหลายคน ปรากฏว่า
คำตอบคือไม่ได้จริงๆ เราก็คิดทันทีนายคนนี้น่าร้ายมากจริงๆ เขาคงจะศึกษา
มาแล้วอย่างดียวอย่างที่บอก ... คือแน่นอนว่าเราต้องการฟ้องอาญา นุชไม่ได้
ต้องการเงิน ไม่ใช่หอมแก้้มที่ได้เงินที่ ศักดิ์ศรีของเราละ มันชดเชยกันด้วย
เงินไม่ได้หรอก เราไม่ได้ต้องการการชดเชยด้วยเงิน เราอยากทำให้เขารู้สึกว่า
เขาคิดผิดที่ว่าเขายากหอมแก้้มใครเขาก็หอมได้ มันไม่ใช่อย่างนั้น เขาไม่มี
สิทธิอย่างนั้น เขาทำอย่างนั้นไม่ได้ มันไม่ถูกต้อง เราแค่อยากบอกให้เขารู้
และให้ทุกคนรู้แบบนี้”

การเรียกร้องขอความเป็นธรรมจากศาลแพ่งสิ้นสุดลงตรงที่คุณนงนุชชนะคดีที่ฟ้องร้องต่อศาล
และผู้ละเมิดต้องจ่ายเงินค่าเสียหายให้แก่คุณนงนุชเพื่อชดใช้ความผิดที่ได้กระทำไป เมื่อถึงคราว
จะต้องจ่ายเงินค่าเสียหายตามคำสั่งศาล นายคนนี้จะเลือกที่จะจ่ายเงินแบบครั้งเดียวเต็มจำนวนแทนการ
ผ่อนชำระโดยหักจากเงินเดือน ซึ่งคุณนงนุชเข้าใจว่านายคนนี้อาจจะต้องการหลีกเลี่ยงการรับรู้

ตนเองเป็นผู้กระทำผิดทุกเดือน ก็เลยชิงชำระค่าเสียหายเต็มจำนวนไปเสียก่อน เพื่อว่าเมื่อรับใบแจ้งรายละเอียดยื่นเงินเดือนทุกเดือนจะได้ไม่ต้องเห็นการตัดเงินเดือนปรากฏอยู่ในใบรายการนั้น

เมื่อนักวิจัยถามว่าอะไรเป็นเหตุให้คุณงนุชทุ่มเทต่อสู้ยาวนานจนได้รับชัยชนะ ทั้งที่แต่ละขั้นตอนของการต่อสู้ต้องเจออุปสรรคมากมาย หมดกำลังใจครั้งแล้วครั้งเล่า แต่ก็ยังยืนหยัดต่อสู้จนสังคมได้รับรู้ว่าคุณคนนั้นได้กระทำผิดต่อผู้อื่น

คุณงนุชตอบนักวิจัยด้วยน้ำเสียงเด็ดเดี่ยว มั่นใจ แววตามุ่งมั่น เธอตอบนักวิจัยว่า

“หนูมีลูกสาวค่ะ”

คุณงนุชบอกว่า ณ วินาทีที่รู้ว่ามิใช่ผู้ชายคนหนึ่งคิดว่าเขาอยากหอมแก้มผู้หญิงคนไหนก็ทำได้ ทำแล้วค่อยขอโทษ ทำแล้วจ่ายเงินค่าเสียหายให้ วินาทีนั้นเธอคิดว่าถ้าเธอไม่ทำอะไรเลยลูกสาวของเธอจะไม่ปลอดภัยเป็นแน่ โดยส่วนตัวการล่วงละเมิดที่เกิดขึ้นกับเธอถือเป็นการดูหมิ่นศักดิ์ศรีความเป็นลูกผู้หญิง เธอไม่สามารถจะยอมความได้ เธอรู้ดีว่าผู้กระทำตั้งใจกระทำ และเขาใช้ความเป็น “คนหัวหมอ” มาจัดการกับเธอ แต่สิ่งที่ทำให้เธอต้องลุกขึ้นมาสู้ไม่ถอยคืออนาคตของลูกสาวและลูกผู้หญิงทุกคน เพราะสิ่งที่ผู้ชายคนนี้คิดและได้กระทำลงไปแล้วเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้อง

คุณงนุชไม่ได้เป็นผู้หญิงคนเดียวที่คิดว่าการล่วงละเมิดและคุกคามทางเพศเป็นเรื่องที่ไม่สามารถชดเชยได้ด้วยเงิน ผู้หญิงหลายคนต่างเชื่อว่าศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และศักดิ์ศรีของลูกผู้หญิงมีค่ามากกว่าเงินชดเชย ดังเช่น คุณจรรยา (นามสมมติ) อายุ ๓๕ ปี พนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน

เธอเล่าให้นักวิจัยฟังว่า

“หนูถูกจับขาค่ะ ตอนนั้นเครื่องเกือบจะลงอยู่แล้ว คือเขาจับประมาณ

ด้านหน้า [ใช้มือจับบริเวณต้นขา ค่อยขึ้นมาถึงประมาณกระดูกเชิงกราน]

ต้นขา แล้วก็ลงมาถึงหน้าขา มันเร็วมากนะคะ แต่เรารู้ว่ามันไม่ปกติ เขาจับ

ลูบ [ทำเสียง ‘ลูบ’ ยาว ลักษณะใช้เวลาพอสมควร] ความรู้สึกของเรามันน่า

รังเกียจมาก หนูก็ร้องเลย ก็บอกพี่เพอเซ่อ [หัวหน้าพนักงานต้อนรับบน

เครื่องบิน] เขาก็บอกคงไม่มีอะไรหรอก คือบอกปัดไปจะให้เราผ่าน ... จริงๆ

หนูก็ไม่ได้คิดจะเอาเรื่องหรอกค่ะ ยิ่งพี่เขาบอกว่าอย่าไปอะไรเลย เราก็เชื่อ ก็

ไม่อะไรอยู่แล้วค่ะ แต่จนถึงวันนี้หนูก็ยังไม่เคยลืมเลยนะคะ แปะเก้าอี้

มาแล้ว ทุกวันนี้หนูจะ ... เหมือนจะก้าวร้าวหน่อยๆ [หัวเราะ] ... จริงๆนะคะ

มันเหมือนกับเรากลายเป็นต้องดูแลตัวเอง ต้องช่วยเหลือตัวเองเท่าที่จะทำได้
 ในสถานการณ์นั้น หนูได้ยินมาเหมือนกันว่ามีเรื่องไปก็มากที่สุดก็ได้เงินชดเชย
 เท่าไหร่ล่ะคะ หมีนึ่ง หนูไม่เอาหรอกค่ะ ได้มาหมีนึ่งหนึ่งแต่มีแต่คนพูดถึง
 ว่าเราถูกจับอย่างนั้นอย่างนี้ คือถูกจับจริงมันก็ชดเชยด้วยเงินไม่ได้หรอกค่ะ
 ความรู้สึกของหนูนะ ชดเชยไม่ได้หรอกค่ะ แล้วยิ่งมาเทียบกับที่ที่ต้องถูก
 พูดถึงอีก โอ๊ย ... ยิ่งรู้กันไปทั่วว่าถูกจับ อายแย่เลยคะ”

จากการสัมภาษณ์พนักงานหญิงบริษัทการบินไทยที่ถูกล้วงละเมิดทางเพศทุกท่าน นักวิจัย
 สามารถกล่าวโดยสรุปได้ว่าไม่มีพนักงานท่านใดมีความยินดีที่เรื่องราวการถูกล้วงละเมิดของตนจะ
 กลายเป็นเรื่องเล่าขานภายในบริษัท ไม่มีท่านใดต้องการอย่างเข้าไปที่ใด แล้วมีผู้คนที่ชวนให้กันฟังว่า
 “คนนี่ไงที่” ซึ่งก็เป็นที่น่าประจักษ์เพราะจำนวนพนักงานหญิงที่ถูกล้วงละเมิดเมื่อให้สัมภาษณ์เป็นราย
 กรณีมีจำนวนมากมาย ในขณะที่ยางานอย่างเป็นทางการเกี่ยวกับกรณีล้วงละเมิดและคุกคามทาง
 เพศในที่ทำงานของบริษัทการบินไทยมีน้อยมากหรือไม่มีเลยในรอบหนึ่งปีหนึ่งๆ การนำเรื่องราวของตน
 มาเปิดเผยต่อสาธารณะจึงเป็นเรื่องไม่พึงปรารถนาของผู้ถูกระทำ แต่ก็ยังมีพนักงานหญิงบางท่านที่
 ฝืนใจตนเอง รวบรวมความกล้าหาญ แล้วเปิดเผยเรื่องราวที่ถูกคุกคามทางเพศต่อสาธารณะ เป็นที่
 แน่นนอนที่สุดว่า การนำเรื่องราวของตนเองมาเปิดเผยมิใช่กระทำไปเพราะคิดว่าการชดเชยด้วยเงินเป็น
 ความเป็นธรรมที่ต้องการ พนักงานหญิงที่ถูกล้วงละเมิดต่างพูดเป็นเสียงเดียวกันว่า พวกเธอต้องการ
 ให้เกิดความเป็นธรรมด้วยการลงโทษผู้กระทำด้วยโทษอาญาสถานหนัก เธอบอกนักวิจัยว่า

“ศักดิ์ศรีของผู้หญิง ชดเชยไม่ได้ด้วยเงิน”

๓.๖ การกิจการสร้างตัวตายตัวแทน

กระบวนการประชาสังคมยุคใหม่ต้องอาศัยพันธมิตรมากมายดังที่นักวิจัยได้อภิปรายไปแล้ว
 นอกจากนี้ สิ่งที่สำคัญยิ่งของกระบวนการประชาสังคมยุคใหม่ในประเด็นใดก็ตาม คือการ “ช่วงชิงพื้นที่
 จากมวลชน” ไว้อย่างต่อเนื่องและตลอดเวลา นักวิจัยใช้คำว่า “ช่วงชิงพื้นที่จากมวลชน” โดยการแปล
 แบบรวมความมาจากคำศัพท์ภาษาอังกฤษคำว่า Hegemony (Gramsci 1971) หรือที่นักวิชาการไทย
 หลายท่านเคยแปลไว้ว่า “ความคิดนำ” หลักคิดเบื้องต้นของวิธีคิด “ช่วงชิงพื้นที่จากมวลชน” ของ
 Gramsci คือคนที่ใช้ชีวิตอยู่ในชุมชนสังคมหนึ่งๆมีมากมายหลากหลาย คนเหล่านี้ถูกเลี้ยงดูหล่อหลอม

ให้คิดให้เชื่อในเรื่องหนึ่งเรื่องใดอยู่แน่นอน ในท่ามกลางผู้คนหลากหลายที่มีความคิดความเชื่อต่อเรื่องหนึ่งเรื่องใดหลากหลายนั้น จะมีความคิดหนึ่งที่เป็นความคิดนำ เป็นความคิดหลักที่คนส่วนใหญ่มองเห็นไปในทิศทางนั้นเพราะถูกขัดเกลาล้างดูให้คิดให้เชื่อแบบนั้น ตัวอย่างเช่น ในยุคสมัยหนึ่งการสูบบุหรี่ในที่สาธารณะเป็นเรื่องที่สังคมยอมรับได้ เป็นความทันสมัย หญิงชายสามารถสูบบุหรี่ในตลาดและร้านค้าได้โดยไม่มีใครเขม่นมองอย่างไม่ชอบใจ ในยุคสมัยนั้นคนไม่ชอบกลิ่นควันบุหรี่ก็คงมีอยู่บ้างพอสมควร แต่เขาคงทำอะไรมากไม่ได้ ต้องนั่งโดยสารรถประจำทางแล้วมีคนสูบบุหรี่พ่นควันอยู่ในบริเวณเดียวกันก็ต้องนั่งต่อไปเพราะคนส่วนใหญ่ยอมรับการสูบบุหรี่

การยอมรับการสูบบุหรี่เป็นความคิดนำ การไม่ยอมรับการสูบบุหรี่เป็นความคิดรอง แต่สมัยนี้ทุกอย่างเกี่ยวกับการสูบบุหรี่เปลี่ยนไป ความคิดที่เคยนำกลายเป็นความคิดรอง ความคิดที่เคยรองขึ้นมาเป็นความคิดนำ กลุ่มที่เป็นรองสามารถ “ช่วงชิงพื้นที่” ให้เป็นของตนเองได้ สามารถทำให้คนหมู่มาก (มวลชน) เห็นด้วยกับตนเองมากกว่าเห็นด้วยกับอีกฝ่ายหนึ่ง เช่นเดียวกันกับสังคมไทยตั้งแต่สมัย ๑๐๐ ปีที่ผ่านมาที่ความคิดชายเป็นใหญ่เป็นความคิดนำ ความคิดเรื่องสิทธิสตรีเป็นความคิดรอง

แต่สมัยนี้หญิงชายที่นิยมความคิดชายเป็นใหญ่มีน้อยลง หญิงชายที่เชื่อว่าผู้หญิงกับผู้ชายต้องมีความเสมอภาคกันเริ่มมีมากขึ้น การ “ช่วงชิงพื้นที่” ในสังคมไทย หรือเรียกว่า “ช่วงชิงมวลชน” ให้คนในสังคมเห็นด้วยกับฝ่ายของตนให้มากที่สุดกำลังดำเนินอยู่

เช่นเดียวกันกับการที่ “สหภาพ” สามารถ “ช่วงชิงพื้นที่” ในเรื่องความเสมอภาคทางเพศมาจากสังคมการบินไทยและสังคมไทยโดยทั่วไปมาได้ จากเดิมที่คุกคามทางเพศแล้วไม่ผิดเป็นความคิดนำ การต่อสู้เรียกร้องขอความเป็นธรรมจากการถูกคุกคามทางเพศเป็นความคิดรอง (ถูกข่มขืนไปแล้วจะออกมาพูดอีกทำไม ไม่อายชาวบ้านเขาหรือ)

แต่ ณ ปัจจุบัน การยอมรับว่าคุกคามทางเพศเป็นพฤติกรรมน่ารังเกียจเป็นความคิดนำ ความคิดว่าการคุกคามทางเพศเป็นธรรมชาติของผู้ชายเป็นความคิดรอง ความคิดที่เคยนำกลายเป็นความคิดรอง ความคิดที่เคยรองขึ้นมาเป็นความคิดนำ “สหภาพ” ซึ่งเคยเป็นรองสามารถ “ช่วงชิงพื้นที่” ให้เป็นของตนเองได้ สามารถทำให้คนหมู่มากในบริษัทการบินไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารระดับสูง หันมายอมรับและเห็นด้วยกับความคิดของ “สหภาพ” ว่าต้องมีความเสมอภาคทางเพศในที่ทำงาน และผลการสั่นสะเทือนภายในบริษัทการบินไทยในส่วนนี้มีคุณูปการต่อสังคมไทยในวงกว้างในเรื่องความเสมอภาคทางเพศและการยุติการคุกคามทางเพศในที่ทำงานด้วย

นับเป็นความโล่งใจของคนทำงานบริษัทการบินไทยที่ “สหภาพ” ประสบความสำเร็จในการผลักดันให้ผู้บริหารบริษัทการบินไทยเห็นด้วยว่าการคุกคามทางเพศในที่ทำงานเป็นความผิด พนักงานของบริษัทที่ถูกคุกคามทางเพศในขณะปฏิบัติหน้าที่ต้องได้รับการคุ้มครองดูแล และบริษัทได้ประกาศนโยบายลงโทษที่ชัดเจนหากพบว่าพนักงานของบริษัทกระทำการคุกคามทางเพศต่อพนักงานด้วยกัน แต่ความสำเร็จนี้อาจจะไม่คงอยู่ตลอดไป เพราะธรรมชาติของกระบวนการประชาสัมพันธ์คือการเคลื่อนไหวเพื่อ “ช่วงชิงพื้นที่” หรือ “ช่วงชิงมวลชน” ตลอดเวลา

ภารกิจหลักของ “สหภาพ” ยุคแจ่มศรีจึงหมายถึงการเตรียมการให้ความเสมอภาคทางเพศในที่ทำงานยังดำรงอยู่ตลอดไปจนกลายเป็นบรรทัดฐานของสังคม นอกจากคุณแจ่มศรีและคุณพรพิมลจะพยายามสร้างพันธมิตรนอกองค์กร จนมีกัลยาณมิตรจากหลากหลายวงการดังที่ได้นำเสนอไปแล้ว แต่เพียงพันธมิตรนอกองค์กรอย่างเดียวอาจจะไม่เพียงพอ แจ่มศรีและพรพิมลจึงต้อง “สร้างคนใน” ซึ่งเป็นคนทำงานรุ่นใหม่ให้แก่ “สหภาพ” เพื่อสืบสานอุดมการณ์ความเสมอภาคทางเพศในที่ทำงานและยุติการคุกคามทางเพศในที่ทำงานในวันที่เธอทั้งสองต้องลาจากบริษัทการบินไทยไปในวันหนึ่ง

คุณพลอยนภดล พงศ์รุ่งทรัพย์ พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินของบริษัทการบินไทยคือ น้องร่วมอุดมการณ์ที่แจ่มศรีและพรพิมลได้ให้वानให้ช่วยเป็นธุระในเรื่องสำคัญหลายอย่าง บัณฑิตจากรั้วจามจุรีที่เป็นนักกิจกรรมด้วยสมัยเป็นนิสิต พลอยนภดลมีพื้นฐานครอบครัวนักต่อสู้เพื่อความเป็นธรรม ปัจจุบันพลอยนภดลเป็น รองประธานคณะทำงานฝ่ายสตรีสหภาพการบินไทย คุณพลอยนภดลได้กล่าวถึงการทำงานในฐานะรองประธานคณะทำงานฝ่ายสตรีสหภาพการบินไทยไว้ว่า

“คิดว่าพี่เค้าไวใจ หนูก็ตั้งใจที่ได้ช่วยทำงานนะคะ หนูคิดว่ามันเป็นโอกาส ได้เห็นพี่เขาทำงาน เขาทํามานานมาก [ลากเสียงนิดหน่อย] ทำเยอะมาก พี่เขาเก่งที่ทำได้แบบนี้ หนูก็เพิ่งมาช่วย ช่วยได้ไม่เยอะนะคะ แต่ก็พยายาม เราเห็นประเด็น เห็นปัญหา บางทีคนทำงาน แบบ ... ไปบิน กลับมาก็ดึงมีชีวิต มีครอบครัว มันเหนื่อยมากพอแล้ว ส่วนใหญ่คนก็แค่ต้องการที่จะอยู่ได้โดยไม่มีปัญหาอะไร แค่นั้นมันก็เหนื่อยแล้ว สภาพการทำงานมันไม่เอื้อที่จะให้ใครมาทำอะไรเพื่อใคร จนกว่าจะมีปัญหาขึ้นมา ซึ่งถ้ามีปัญหาแล้วต่างคนต่างอยู่ไป แก้ไขปัญหากันไปเอง อันนั้นก็เรื่องหนึ่ง แต่บางอย่างมันจะมีผลกระทบกับตัวเราโดยตรงในฐานะที่เราทำงานที่นี่ มันเป็นเรื่องขององค์กร

เรื่องของนโยบาย แต่คนก็จะรู้สึกว่างค์กรเกี่ยวอะไรด้วย อะไรแบบนี้ แต่หนู
มาทำตรงนี้ก็เพราะคิดว่ามีอะไรที่เราทำได้ พี่ๆ [แจ่มศรีและพรพิมล] เขาให้
โอกาส หนูก็ทำ ไป [สำนักงานคณะ] กรรมการสิทธิ ไปประชุม หนูอยากจะ
ทำอะไรให้ดีสำหรับทุกคน มันเป็นงานเพื่อคนอื่น เพื่อสังคม”

ภารกิจการสร้าง “ตัวตายตัวแทน” เพื่อสืบทอดเจตนารมณ์ในการทำงานเพื่อความเสมอภาค
ระหว่างหญิงชายในกลุ่มพนักงานการบินไทยคือสิ่งหนึ่งที่แจ่มศรีและพรพิมลกระทำมาอย่างต่อเนื่องใน
ระยะหลายปีที่ผ่านมา โดยกลวิธีที่เธอทั้งสองเลือกใช้ในการสร้าง “ตัวตายตัวแทน” นั้นหลากหลาย เช่น
สำหรับ น้องร่วมอุดมการณ์ เช่น พลอยนภดล ซึ่งมีฐานคิดเรื่องสิทธิมนุษยชนเหมือนกันอยู่แล้วนั้น พี่
ใหญ่ทั้งสองเพียงชักชวนให้น้องเข้ามา ช่วยกันทำงานเท่านั้น ไม่มีความจำเป็นที่รุ่นเก่าและรุ่นใหม่ต้อง
ปรับความคิดและทัศนคติกันก่อน แต่หลายครั้งแจ่มศรีและพรพิมลก็พยายามจะเชิญชวนเพื่อนและ
น้องที่ สนใจ ในประเด็นสิทธิมนุษยชนของผู้หญิง แต่ยังไม่คุ้นเคยกับแนวคิดนี้ เข้าร่วมขบวนกับ
“สหภาพ” ด้วยเช่นกัน โดยเพื่อนและน้องกลุ่มนี้จะถูกชักชวนให้ได้มารู้เห็นข้อเท็จจริงที่พนักงานหญิง
ถูกเอาเปรียบก่อน แล้วจึงเข้าร่วมเรียนรู้จุดยืนและการทำงานของ “สหภาพ” แจ่มศรีและพรพิมลเชื่อว่า
การมีโอกาสได้รู้เห็นเชิงประจักษ์จะทำให้เพื่อนและน้องเหล่านี้เข้าใจเรื่องราวที่เกี่ยวข้องมากขึ้น และ
สามารถเปลี่ยนแปลงทัศนคติได้ คุณพรพิมลเล่าให้นักวิจัยฟังว่า

“หลายคนเขาก็ไม่ได้คิดอย่างเราตั้งแต่แรก ออกแนวไม่เห็นด้วยเลยด้วยซ้ำ
เราก็ต้องเอ็มพาวเวอร์ [empower] ต้องดึงคนที่คิดทางลบเข้ามาให้
เปลี่ยนเป็นบวก อย่างเรื่องการคุกคามทางเพศ ... เพื่อนเราบางคนก็บอกว่า
มันอยู่ที่การวางตัวของผู้หญิง คนที่ถูกคุกคามทางเพศเป็นเพราะผู้หญิงคน
นั้นวางตัวไม่ดี เราก็ต้องให้เขามารู้มาเห็น ได้มาฟังคนอื่นพูดบ้าง เราพูดให้
ฟังเขาก็เถียงไง เขาก็มีความคิดของเขา เราก็แค่ให้เขาได้มาฟังคนอื่น อย่าง
มาประชุมกับคนที่ทำงานด้านนี้ [องค์กรที่ทำงานด้านสิทธิมนุษยชน] ได้มา
ฟังว่าเขาพูดอะไรกัน ที่นี้พอเขาได้มาฟังมากขึ้น เขาก็จะ ... เออ มันเป็น
อย่างนี้เหรอ พอเขาคิดได้เขาก็จะพูดให้เรา [“สหภาพ”] ต่อก็ได้ เพราะมันก็
ดีมากตรงที่เขาเป็นผู้ใหญ่ เป็นคนที่พูดอะไรรู้เรื่อง เขาพูดคนจะฟังเขา”

ดังที่ได้กล่าวแล้วว่ากระบวนการประชาสังคมเป็นเรื่องของการ “ช่วงชิงมวลชน” ซึ่งหากเมื่อประสบความสำเร็จแล้ว แต่สิ่งนั้นยังไม่เป็นบรรทัดฐานของสังคม การถูก “ช่วงชิงกลับ” ย่อมสามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ความตั้งใจของแจ่มศรีและพรพิมลที่ต้องการให้สหภาพแรงงานการบินไทยเห็นความสำคัญของความไม่เสมอภาคทางเพศและการคุกคามทางเพศ แล้วสืบสานการทำงานในประเด็นนี้เพื่อคนการบินไทยต่อไป เป็นสิ่งที่นักวิจัยมองว่าเป็นการวางรากฐานมิให้ถูก “ช่วงชิงกลับ” เป็นการปฏิบัติตามทฤษฎีกระบวนการประชาสังคมที่ครบวงจรที่เธอเองก็ไม่ได้วิเคราะห์ไปเช่นนั้น แจ่มศรีและพรพิมลเพียงแค่เกาะติดกับแนวคิดสตรีนิยม ชักชวนให้มวลชนร่วมคิดร่วมเปลี่ยนค่านิยมชายเป็นใหญ่ (เรื่องเพศ) ในสังคมไทย และต่อสู้ในรายการนี้เพื่อความเป็นธรรมและความเสมอภาคทางเพศ ครั้นเมื่อประสบความสำเร็จแล้ว เธอทั้งสองยังพยายามส่งต่อการทำงานในประเด็นนี้แก่คนรุ่นต่อไป นักวิจัยจึงเห็นว่าตำนานการต่อสู้ของเธอทั้งสองและ “สหภาพ” เป็นกระบวนการประชาสังคมเพื่อความเสมอภาคทางเพศที่ยิ่งใหญ่ของสังคมไทย

๓.๗ วิสัยทัศน์ผู้บริหาร

ตำแหน่งบริหารสูงสุดของบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) คือตำแหน่งกรรมการผู้อำนวยการใหญ่ หรือ ที่คนการบินไทยเรียกกันว่า ดีดี (DD) โดยทั่วไปในทางปฏิบัติ ตำแหน่งผู้บริหารสูงสุดนี้ถูกคัดเลือกมาจากกลุ่มผู้มีความรู้และประสบการณ์ในการบริหารองค์กรขนาดใหญ่ โดยไม่จำเป็นต้องเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานในบริษัทการบินไทยมาก่อนแต่อย่างใด ตำแหน่งกรรมการผู้อำนวยการใหญ่มักจะถูกผลัดเปลี่ยนโดยไม่มีวาระแน่นอน แต่มักขึ้นอยู่กับปัจจัย เช่น วิสัยทัศน์ในการทำงาน สถานการณ์สำคัญที่บริษัทเผชิญอยู่ ณ ขณะนั้น และความจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องการความชำนาญของกรรมการผู้อำนวยการใหญ่ท่านนั้นเป็นการเฉพาะ ในกรณีที่มีความขัดแย้งในเรื่องใดๆเกี่ยวกับการดำเนินการทุกด้านของบริษัท รวมทั้งด้านการบริหารบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับสวัสดิภาพของพนักงาน กรรมการผู้อำนวยการใหญ่จะเป็นผู้วินิจฉัยความขัดแย้งนั้นและคำวินิจฉัยของกรรมการผู้อำนวยการใหญ่ให้ถือเป็นที่สุดและเป็นข้อยุติ

วิสัยทัศน์ของผู้บริหารตำแหน่งดีดี (DD) จึงมีความสำคัญต่อ “สหภาพ” มากที่สุด

สำหรับ “สหภาพ” ยุคแจ่มศรีนั้น คุณแจ่มศรีและคุณพรพิมลเล่าให้นักวิจัยฟังว่าการต้องทำความเข้าใจกับกรรมการผู้อำนวยการใหญ่ทุกท่านทุกยุคสมัย แล้วน้อมนำท่านไปสู่ความเข้าใจเดียวกัน

ความมุ่งมั่นเดียวกัน เป็นสิ่งที่ “สหภาพ” ให้ความสำคัญมาโดยตลอดชีวิตการทำงานและการต่อสู้
กระบวนการประชาสังคมเพื่อยุติการเลือกปฏิบัติต่อผู้หญิงทุกรูปแบบในบริษัทการบินไทย จึงเป็น
กระบวนการประชาสังคมที่มีผู้บริหารสูงสุดและผู้บริหารทุกระดับเป็นพันธมิตรภายในองค์กรด้วยเสมอ
สองหญิงนักสู้แห่ง “สหภาพ” การบินไทยเล่าต่อว่า ที่ผ่านมามีกรรมการผู้อำนวยการใหญ่บริษัทการบิน
ไทยเป็นผู้ชายไทยที่มีสัมมาคารวะ สุภาพเรียบร้อย ให้เกียรติผู้หญิง ซึ่งนับว่าเป็นฐานที่ดีแก่ “สหภาพ”
ในการทำงานร่วมกับท่านทุกคนในประเด็นยุติการคุกคามทางเพศในที่ทำงานในบริษัทการบินไทย

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าผู้บริหารสูงสุดของบริษัทการบินไทยจะมีบุคลิกและอุปนิสัยส่วนตัวที่เอื้อ
ต่อการทำงานเพื่อยุติการคุกคามทางเพศในที่ทำงานในบริษัทการบินไทย แต่ผู้บริหารทุกระดับและ
หัวหน้างานทุกระดับล้วนมีความสำคัญต่อการทำงานเพื่อยุติการคุกคามทางเพศในที่ทำงานในบริษัท
การบินไทยทั้งสิ้น คุณพัชรา (นามสมมุติ) อายุ ๔๓ ปี พนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน เล่าให้ฟังว่า

“พัชโดนหลายครั้งค่ะ สารพัดรูปแบบ แต่ปกติคือเราก็ต้องคิดเอาเองว่าเรา
จะต้องทำยังไงถ้าเราเจอเข้าจริงๆ บางทีมีผู้โดยสารโมโหมาก ถามเราว่านี่
มันเครื่องบินหรือห้องเย็นกันแน่วะ [Is this a freezer or a fucking plane?
คุณพัชราพูดเป็นภาษาอังกฤษ] เราก็จะรู้สึกแสบแต่ไม่พูด แล้วก็ต้องหาผ้าห่ม
มาให้เขา มันเป็นหน้าที่ ผู้โดยสารต้องเป็นที่หนึ่ง แล้วอีกครั้งไปเก็บถาด
อาหารที่ท่านเสร็จแล้ว ผู้โดยสารไม่พอใจเพราะว่าเขาต้องการรับมะม่วงสุก
อย่างเดียว ไม่เอาข้าวเหนียว แต่พอดีพีแอร์ตรงนั้นเขาฟังไม่ทัน มันฟังไม่รู้
เรื่องจริงๆ พัชเข้าไปช่วย ก็บอกพีแอร์ว่าผู้โดยสารไม่เอาข้าวเหนียว แต่ยังไม่
รู้ปรากฏว่ามีเสิร์ฟข้าวเหนียวไป ผู้โดยสารก็ไม่พอใจอย่างแรง พอพัชเข้า
ไปเก็บถาด ปรากฏว่าผ้ากันเปื้อนตกอยู่ที่เท้าผู้โดยสาร พัชก็จะก้มลงเก็บ
เขาก็ก้มลงหยิบก่อน แล้วก็เข้ตรงเท้า เ้า แล้วก็ขว้าง ผ้าใส่พัชแบบโมโห
ขว้างโดนเราแบบกลางหน้าอกพอดี เราก็ตกใจมาก คิดในใจ panic control
panic control [คุณสติ คุณสติ] เราเสียใจมากนะ ทำไมต้องขนาดนี้”

ตลอดเวลาที่คุณพัชราเล่าเหตุการณ์แต่ละเรื่อง ความหม่นหมองเจ็บซ้ำของเธอท่วมท้นจน
นักวิจัยสามารถสัมผัสได้ คุณพัชราจะมีน้ำตาขังอยู่ในดวงตาตลอดเวลาที่เธอเล่าเรื่อง แต่เพียงครู่เดียว

หลังจากนั้นเธอจะออกอาการ “ตัดใจและปลอบใจตัวเอง” อย่างรวดเร็วอย่างน่ามหัศจรรย์ คุณพัชรา มักจะตบท้ายแต่ละเรื่องเล่าของเธอว่า “ถึงอย่างไรทุกอย่างที่เกิดขึ้นก็จะจบลงในท้ายบั้นนั้นๆ” เป็นคำปลอบใจที่นักวิจัยคิดว่าเป็นกลไกทางจิตวิทยาที่เธอเองปกป้องตัวเองจากความรู้สึกคับแค้นใจที่ไม่สามารถทำอะไรได้มากไปกว่าการปล่อยให้เรื่องราวผ่านไป คุณพัชราบอกว่างานพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินเป็นงานที่ดีที่สุดสำหรับเธอเพราะเป็นงานที่ไม่ต้องแบกอะไรกลับไปคิดต่ที่บ้าน และสำหรับคุณพัชราในวัย ๔๓ ปีแล้วนั้น เธอบอกว่าเธอคงไม่สามารถหางานอะไรที่ดีกว่านี้ได้แน่นอน เธอจึงได้แต่ภาวนาอธิษฐานก่อนออกจากบ้านมาทำงานทุกครั้งว่า “วันนี้ขอให้เจอแต่คนดี” และเธอตั้งใจว่าแม้งานที่เธอทำจะเป็นเพียงการให้บริการผู้โดยสารตามขั้นตอนปกติเหมือนกันทุกครั้ง แต่เธอก็หวังว่าเธอจะสามารถมอบสิ่งที่ดีให้ผู้อื่นในขณะที่ทำงานได้บ้าง คุณพัชราเล่าว่า

“ตอนนั้นมีผู้โดยสารผู้หญิงคนหนึ่ง กลับจากบาห์ลี แต่งตัวเรียบร้อย นุ่ง닝ตลอดทาง ไม่พูดอะไรเลย ถามก็ยิ้มตอบ แต่ไม่พูด ไม่ทานอะไรเลย ไม่ดื่มอะไรเลยตลอดเที่ยวบิน นิ่งมากตลอดทาง เราก็เป็นห่วง พอก่อนเครื่องจะลง พักก็เอาน้ำไปให้แก้วหนึ่ง ก็บอกว่าคุณคะ คุณไม่รับอะไรเลย อย่างน้อยรับน้ำสัก ๑ แก้วนะคะ เขาก็รับไป แล้วพอเครื่องจะลงพักก็ไปนั่ง มั่นก็จะตรงหน้าเขาพอดี เขาก็ถามพักว่าไปบาห์ลีไม่กลัวเหรอ พักก็ยิ้ม ยังไม่ทันพูดอะไรเขาก็ส่งแฟ้มที่เขาถือมาให้ บอกให้พักเปิดดู เชื้อไหม พักเปิดดูมันเป็นรูปที่เขาโดนคาร์บอมบ์อะไรกันนั้นนะ เขาก็บอกว่าเป็นลูกชายเขา เขาไปจัดการงานศพลูกเขามา เพราะที่แรกเจ้าหน้าที่ไม่ให้เข้าเลย พักก็บอกเขาว่า พักเชื่อว่าลูกชายเขาไม่เจ็บเลย เขาเพียงแค่จากไปอย่างรวดเร็วเท่านั้นเอง แล้วตอนนี้เขาก็มีแต่ความสงบแล้ว พักก็พูดแค่นั้น ปรากฏว่าพอเครื่องลงและเขาจะเดินออกไป เขาเห็นพักเขาก็เข้ามากอด กอดแน่นเลย ร้องให้ แล้วก็บอกว่าขอบคุณมาก ... พักก็ดีใจ ดีใจที่เพียงแค่เราทำอะไรบ้างในหน้าที่ของเรา เราก็ไม่ได้ทำอะไรมาก แต่เราดีใจที่ได้ทำอะไร”

ความมุ่งมั่นที่จะทำงานในหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด ความพยายามที่จะหลีกเลี่ยงปัญหาทุกอย่างอย่างดีที่สุด และความพยายามในการหาทางออกให้ตัวเองเพื่อจะได้ทำงานในฐานะพนักงาน

ต้อนรับบนเครื่องบินต่อไปอย่างสุขใจ เหล่านี้ล้วนเป็นคุณสมบัติเด่นประจำตัวของคุณพัชราที่นักวิจัย
สัมผัสได้ นักวิจัยคิดในใจว่าบริษัทการบินไทยโชคดีนักที่มีพนักงานที่เสียสละความรู้สึกส่วนตนเพื่อ
องค์กรและตั้งใจทำงานเพื่อองค์กรถึงเพียงนี้ คุณพัชราและพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินอีกหลายคน
ที่นักวิจัยสัมภาษณ์เป็นเพียงตัวอย่างส่วนหนึ่งของพนักงานการบินไทยที่ตั้งใจทำงานเพื่อองค์กรของตน
แต่ถึงกระนั้น คำอธิษฐานของคนดีอย่างคุณพัชราก็ไม่เป็นผลในเที่ยวบินหนึ่ง

“ตอนนั้นกลับจากที่ไหนจำไม่ได้ แต่ผู้โดยสารแทบจะทั้งลำเป็นคนรัสเซีย เรา
ก็เดินเลิฟตามปกติ เห็นรถมากับเพื่อนสจ๊วตอีกคน เสร็จแล้วเพื่อนเราอีกฝั่ง
หนึ่งก็เดินไปไหนซักที่ ก็เหลือแต่พัชกับรถเข็นข้างหน้า ซึ่งล็อคไว้ ทีนี้
ผู้โดยสารคนนี้เขาเดินมาข้างหลังพัช เป็นผู้ชายรัสเซีย เม้า เขาก็เข้ามาข้าง
หลังพัช ก็เอาข้างหน้าเขาบดข้างหลังเราอยู่ตรงรถเข็นนั่นแหละ [ทำมือ
ประกอบว่าด้านหนึ่งเป็นรถเข็นที่ขยับไม่ได้ ตัวเขย็นอยู่ตรงกลาง ด้านหน้า
ของเธอประชิดอยู่ที่รถเข็น ส่วนด้านหลังมีผู้ชายคนดังกล่าวบดเบียดเป้า
กางเกงของเขากับบั้นท้ายของเธอ] เราก็ร้อง สจ๊วตก็ไปไหนไม่รู้ ผู้โดยสารคน
อื่นก็เป็นคนรัสเซียหมด ไม่มีใครอยู่แถวนั้นจริงๆ เราก็ร้อง ร้อง ร้องอยู่สักพัก
ถึงมีคนมาช่วยปลดล้อครรถเข็น ถึงออกมาได้ บ๊ิปปเราก็ไปข้างหลัง ไม่ได้อยาก
มีเรื่องมีราวอะไร เดี่ยวเครื่องก็จะลงแล้ว ก็จะได้กลับบ้านกัน ก็เหนื่อยกันทุก
คน แต่พัชก็ไปแล้วให้พี่เพอเชอฟัง (หัวหน้าพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน)
เป็นผู้ชาย พัชก็เล่าธรรมดา ไม่ได้ไว้วางใจอะไร เขาบอก ‘คิดไปเองหรือเปล่า’
พัชเงิบเลย แต่ในใจเราคิดนะ แล้วพอดีพี่โดยสารผู้ชายคนหนึ่ง เขาเป็นไกด์
ของคณะรัสเซียแหละ เขาบอกเขาเห็นเหตุการณ์ เขาให้นามบัตรไว้ บอกว่า
เขาจะเป็นพยานให้ แล้วก็ถามเราว่าจะให้เขาลากเจ้าคนนั้นไปชกในห้องน้ำ
เลยไหม เราก็ต้องรีบห้าม เพราะไม่อยากให้เรื่องมันยาวไป มันไม่ใช่เรื่องที่
เขาจะทำให้เราขนาดนั้น เขาบอกพี่เพอเชอว่าที่น้องเขาโดนนะ เรทเอ็กซ์เลย
นะคุณ แต่สุดท้ายเราก็ไม่ได้อะไร ช่างมัน เราไม่ได้อยากมีเรื่อง ก็ช่างมันไป
แต่เราเสียใจมากที่มันเป็นแบบนี้”

การถูกล่วงละเมิดทางเพศของพนักงานการบินไทยในขณะที่พวกเธอกำลังปฏิบัติงานในหน้าที่
มิได้เกิดขึ้นกับเฉพาะพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินเท่านั้น

คุณสุชาดา อายุ ๒๘ ปี ข่างเครื่องบริหารการบินไทย ซึ่งมีคุณชาญเป็นทนายความในกรณีถูก
ละเมิดทางเพศโดยผู้บังคับบัญชาของเธอเอง เล่าให้นักวิจัยฟังว่า

“พอทำงานเสร็จ หนูกับเขา [อดีตผู้บังคับบัญชา] ก็ต้องไปอีกที่หนึ่งด้วยกัน
ตอนนั้นเป็นที่สนามบินอู่ตะเภา หนูก็เป็นคนขี้บ เขาก็นั่งมาข้างๆ มากันแค่
๒ คน ขี้บมาได้สักพักหนึ่ง หนูก็ไม่ได้คิดอะไร ก็รู้สึกเหมือนมีอะไรมาโดนตรง
แก้ม [ยกมือขึ้นจับแก้มซ้าย] หนูก็เริ่มรู้สึก เอ๊ะ อะไรเหวอ รู้ว่าเป็นมือเขา ก็
เริ่มใจไม่ดี ใจสั่นอยู่ข้างใน อีกใจหนึ่งก็คิดว่ามันมีเรื่องบังเอิญอะไรหรือเปล่า
เราคิดมากไปหรือเปล่า แล้วเขาก็เอื้อมมือมาจับอีก แล้วก็ลงที่หน้าอก ...
[เงียบนิ่ง] ... ตอนนั้นหนูก็ย้ายมาอยู่ที่สุวรรณภูมิแล้ว อดีตผู้บังคับบัญชาที่
ยังคงทำงานอยู่ เขาก็ถูกตัดเงินเดือน แต่ทุกวันนี้เรื่องก็ยังอยู่ในชั้นศาลที่
ระยอง คดียังไม่สิ้นสุด ... สหภาพก็รับรู้เรื่องมาตลอด ช่วยเหลือหนูตลอด ...
หนูคิดว่าคงเป็นเพราะว่ามันเป็นเรื่องที่ไม่ควรเกิดขึ้นมั้งคะ [สหภาพจึงช่วย
ดูแล] เขาเป็นถึงผู้บังคับบัญชาของเรา เป็นพนักงานบริษัทเดียวกัน พี่ๆที่
สหภาพดูแลเรื่องคดีตลอด พี่ๆข้างที่หนูย้ายมาอยู่ที่สุวรรณภูมิตอนนี้ก็ดีมาก
คะ หนูเป็นผู้หญิงคนเดียว นอกนั้นผู้ชายหมด พี่เขาก็ทราบเรื่องกันทุกคน
ตั้งแต่หนูย้ายมาเลย ทุกคนรู้เรื่อง หนูก็ไม่ได้ปิดอะไร เรื่องมันเกิดขึ้นจริง
ตอนนี้ทุกคนก็ช่วยกันดูแลหนู มีอะไรเขาก็ .. เฮ้ย .. บอกได้นะ เขาก็ดูแลเรา
เหมือนน้องคนหนึ่ง หนูก็รู้สึกปลอดภัย”

ผู้หญิงที่เกิดและเติบโตในระบบวิธีคิด การอบรมเลี้ยงดู และระบบการศึกษาแบบไทยย่อมรู้จัก
คำว่ารักษานวลสงวนตัวกันทั้งสิ้น ผู้หญิงจะถูกสอนตั้งแต่วัยเด็กให้มีความเรียบร้อย ไม่กระโดดกระเดก
ให้เกิบแข้งเกิบขา ให้มีสัมมาคารวะ และไม่ให้ใส่ใจในเรื่องผู้ชาย พ่อแม่ปู่ย่าตายาย ครูบาอาจารย์
ตั้งแต่ระดับเล็กจนโต ตลอดจนสังคมไทยโดยทั่วไปเป็นผู้สอนเรื่องรักษานวลสงวนตัวให้แก่ผู้หญิงไทยทุก
ช่วงอายุ ความคิดที่จะถนอมเนื้อตัวร่างกายของตนเองของผู้หญิงไทย ทักษะเบื้องต้นของผู้หญิงไทยใน
การบอกว่า “สัมผัส” แบบนี้ฉันให้ “ผ่าน” แต่สัมผัสแบบนี้ฉัน “ไม่ให้ผ่าน” จึงเป็นความคิดและทักษะที่

ติดตัวผู้หญิงไทยทุกคนมาแต่เล็กแต่น้อย เรียกว่ารู้กันได้ด้วยสามัญสำนึกส่วนตัวเพราะมีทุนเดิมที่จะต้องรักษานวลสงวนตัวตามกรอบวัฒนธรรมประเพณีอยู่แล้ว

โดยหลักการ กรรมการผู้อำนวยการใหญ่บริษัทการบินไทยและผู้บริหารทุกระดับรับทราบเป็น การส่วนตัวในฐานะคนไทยอยู่แล้วว่าผู้หญิงไทยจะต้องรักษานวลสงวนตัว ในตำแหน่งหน้าที่การงาน ระดับต่างๆในบริษัทการบินไทย ผู้บริหารต่างต้องปฏิบัติตามหน้าที่ของตนตามกรอบวัฒนธรรม ประเพณีไทยหลายอย่างอยู่แล้วเช่นกัน ดังจะสังเกตได้จากการที่พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินได้รับการอบรมให้ยกมือไหว้ทำความเคารพผู้โดยสาร การจัดที่นั่งบนเครื่องบินให้พระสงฆ์นั่งแยกออกไป จากผู้โดยสารหญิง การให้ความสำคัญในการดูแลผู้โดยสารสูงอายุ การมีกิริยาจาสุภาพเรียบร้อย เป็นพิเศษเมื่อให้บริการผู้โดยสารสูงอายุ ซึ่งเป็นวิธีการแสดงสัมมาคารวะต่อผู้อาวุโสตามวิถีไทยใน หน้าที่การงานโดยตรง จากฐานความเป็นคนไทยโดยกำเนิดของผู้บริหารการบินไทยทุกระดับ และจาก ฐานที่หน้าที่การงานในสายการบินแห่งชาติเป็นส่วนประกอบ หัวหน้างานและผู้บริหารทุกระดับของ บริษัทการบินไทยย่อมมีความรู้เกี่ยวกับการปกป้องเนื้อตัวร่างกายของผู้หญิงซึ่งเป็นพนักงานบริษัท ไม่ให้ตกเป็นเป้าหมายของการทำลาย การฉกฉวยโอกาสโดยไม่มีความยับยั้งชั่งใจ และการตกอยู่ ภายใต้อิทธิพลของมีนเมาเป็นอย่างดีอยู่แล้ว

อาจารย์ธาวิต สุขพานิชแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (ธาวิต 2543) เคยเขียนไว้ว่าตามคติ โบราณนั้นการรักษานวลสงวนตัวของผู้หญิงเป็นเรื่องที่ผู้ชายพึงเป็นผู้ปฏิบัติ หมายความว่ามีการสอนกัน มาแต่โบราณว่าผู้ชายจะต้องเป็นผู้รักษานวลและสงวนตัวผู้หญิง คำว่ารักษานวลสงวนตัวเป็นคำสอนที่ห้ามมิ ให้ชายใดจับต้องเนื้อตัวของผู้หญิงโดยที่หญิงนั้นไม่ยินยอม หากยึดถือตามคติโบราณดังเช่นที่ อาจารย์ธาวิตกรุณาให้ความรู้ไว้นั้น ย่อมหมายความว่าบริษัทการบินไทยและทุกองค์กรทั้งภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ เอกชน และบุคคลทั่วไปในสังคมไทยที่เชื่อมั่นในวิถีแบบไทยควรจะต้องมีมาตรการในการ ดูแลมิให้พนักงานของตนกระทำใดๆ อันจะนำไปสู่การไม่รักษานวลสงวนตัวของผู้หญิง กล่าวสั้นๆคือ **ต้องห้ามกันที่ผู้ชาย**

จากการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งหมด นักวิจัยขอสรุปว่าคนไทยมองว่าบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) เป็นตัวแทนของคนไทยและวัฒนธรรมอันดีงามของคนไทยเสมอมา ดังนั้น การจะ รักษากรอบประเพณีอันดีงามของหญิงไทยว่าด้วยเรื่องการรักษานวลสงวนตัว และรักษากรอบวัฒนธรรม นี้โดยยึดคติโบราณที่ต้องสอนผู้ชายให้ดูแลมิให้หญิงใดต้องมัวหมอง ย่อมเป็นแนวปฏิบัติที่ถูกต้องของ สายการบินแห่งชาติของคนไทย นักวิจัยเห็นว่าการที่กรรมการผู้อำนวยการใหญ่บริษัทการบินไทยให้

ความสำคัญต่อการเข้มงวดเรื่องการละเมิดและคุกคามทางเพศในที่ทำงาน และส่งต่อวิสัยทัศน์นี้สู่ผู้บริหารทุกระดับและหัวหน้างานทุกหน่วยดังที่ได้เริ่มปฏิบัติการมาในระยะ ๑๒ เดือนที่ผ่านมา เป็นการแสดงถึงความมีวิสัยทัศน์ที่ตึงตัวของกรรมการผู้อำนวยการใหญ่ และสิ่งนี้สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับหน่วยงานอื่นในสังคมไทยในเรื่องการยุติการคุกคามทางเพศในที่ทำงานได้

กล่าวถึงว่าบริษัทการบินไทยมีพนักงานทุกระดับที่พร้อมจะทำงานเพื่อองค์กรของตนอย่างเสียสละโดยไม่ได้มุ่งหวังเพียงเงินเดือนค่าจ้าง แต่มุ่งหวังที่จะทำงานในหน้าที่ของตนให้ดีที่สุดทุกวันที่ปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นฝ่ายพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ฝ่ายช่าง ฝ่ายโภชนาการ ฝ่ายการเงิน สิ่งเหล่านี้คือความสามารถของบริษัทการบินไทยที่สามารถสร้างคนจริงที่ทำงานจริงเพื่อบริษัทขึ้นมาได้ ดังตัวอย่างความเสียสละในหน้าที่การงานของพนักงานการบินไทยที่ได้นำเสนอไป

ดังนั้น กับความเสียสละเพื่อองค์กรเป็นอย่างดีดังกล่าว นักวิจัยเชื่อว่าเป็นเรื่องที่ควรยกย่องอย่างยิ่ง หากกรรมการผู้อำนวยการใหญ่จะแสดงความขอบคุณพนักงานทุกระดับชั้นทุกแผนกของตน โดยการยื่นหยัดในวิสัยทัศน์ที่จะเข้มงวดให้ผู้ขายเป็นผู้ไม่ละเมิดทางเพศ และหากละเมิดต้องดำเนินการขั้นเด็ดขาดเพื่อมิให้บริษัทเสื่อมเสียชื่อเสียง ทั้งนี้ เพื่อคงไว้ซึ่งกรอบวัฒนธรรม “รักษาวล สงวนตัว”⁶ อันดีงามของไทยตลอดไป

๓.๘ การบินไทยสู่สากลด้วยนโยบายคุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

ประเทศไทยเป็นประเทศภาคีในอนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีทุกรูปแบบ (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women) อนุสัญญานี้เป็นกฎหมายระหว่างประเทศฉบับเดียวในโลกที่มีเนื้อหาปกป้องสิทธิและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของผู้หญิงโดยตรง แวดวงนักต่อสู้เพื่อสิทธิมนุษยชนของผู้หญิงในประเทศไทยเรียกอนุสัญญานี้ว่า อนุสัญญาผู้หญิง หรือ อนุสัญญา ซี-ดอ (CEDAW) การที่ประเทศไทยเป็นประเทศภาคีของอนุสัญญานี้หมายความว่ารัฐไทยยอมรับที่จะนำหลักการ ๓ ประการของอนุสัญญานี้มาปฏิบัติในประเทศของเรา ร่วมกับรัฐธรรมนูญของเรา หลักการ ๓ ประการของอนุสัญญาผู้หญิง ได้แก่

⁶ ตามความหมายที่ ธาวิต สุขพานิช ได้ศึกษาไว้

หนึ่ง ต้องมีความเสมอภาคระหว่างหญิงและชาย หมายความว่าไม่ใช่ทำให้ผู้หญิงเป็นเหมือนผู้ชาย แต่ทำให้ผู้หญิงมีโอกาสเท่าเทียมกับผู้ชาย สามารถเข้าถึงและสามารถจัดการทรัพยากรได้เช่นเดียวกับผู้ชาย

สอง ต้องไม่มีการเลือกปฏิบัติต่อผู้หญิง หมายความว่าจะต้องไม่มีการแบ่งแยก กีดกัน และจำกัดใดๆ โดยมีเจตนา หรือ เป็นเหตุให้ผู้หญิงไม่ได้รับการยอมรับ ไม่มีสิทธิ และไม่ได้ใช้สิทธิเสรีภาพขั้นพื้นฐานที่ต้องมีในฐานะมนุษย์เช่นเดียวกับผู้ชาย เพียงเพราะเหตุที่เกิดมาเป็นผู้หญิง

สาม รัฐที่เป็นประเทศภาคีมีพันธะสัญญาที่ต้องดำเนินการตามอนุสัญญา

จากที่นักวิจัยได้อภิปรายก่อนหน้านี้แล้วว่าบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ได้ประกาศระเบียบบริษัทฉบับ พ.ศ. ๒๕๕๔ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล ตอนที่ ๒ วินัย การลงโทษ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ และข้อ ๗.๒๗ ของระเบียบได้ระบุไว้ชัดเจนว่าพนักงานบริษัทการบินไทยต้องไม่กระทำการอันใดเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต่อผู้อื่นนั้น นักวิจัยมองว่าในการนี้บริษัทการบินไทยได้กำหนดนโยบายการจัดการเลือกปฏิบัติต่อผู้หญิงไว้อย่างชัดเจน เป็นการสนองตอบต่อนโยบายของรัฐบาลว่าด้วยเรื่องการไม่เลือกปฏิบัติต่อสตรีอย่างตรงไปตรงมาที่สุด และยังนับว่าบริษัทการบินไทยได้ปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญไทย พ.ศ. ๒๕๔๐ อย่างเคร่งครัดอีกด้วย นอกจากนี้การประกาศนโยบายดังกล่าว ยังเป็นกลไกที่จะนำพาบริษัทไปสู่การเป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ ในเรื่องการปกป้องคุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของผู้หญิงได้ เช่นเดียวกับสายการบินชั้นนำระดับโลกอื่นๆ เพราะอนุสัญญาผู้หญิงเป็นกฎหมายหนึ่งเดียวในโลกที่เน้นย้ำเรื่องการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีทุกรูปแบบ นักวิจัยเชื่อว่าระเบียบข้อ ๗.๒๗ ดังกล่าวจะเป็นการป้องกันมิให้พนักงานหญิงถูกล่วงละเมิดและคุกคามทางเพศจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้อย่างแท้จริง คนไทยทุกคนย่อมรู้สึกภาคภูมิใจที่บริษัทการบินไทยได้รับการยอมรับในระดับนานาชาติว่าเป็นสายการบินที่ปกป้องคุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของผู้หญิง และย่อมรู้สึกดีใจที่พนักงานการบินไทยที่เป็นแม่ พี่ น้อง ลูก หลานของพวกเขาจะมีความปลอดภัยในการทำงานตลอดไป

บทที่ ๔ บทสรุป

๔.๑ สรุปความเห็นและข้อเสนอแนะ

ระยะเวลาที่สามทศวรรษตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๒๐ ที่แจ่มศรีและพรพิมลเริ่มงานในฐานะพนักงานบริษัทการบินไทยจบจนวันที่เธอทั้งสองมีส่วนร่วมในการทำงานในนามของสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจการบินไทยจำกัด (มหาชน) เธอทั้งสองต้องทำความเข้าใจกับหัวหน้างานและผู้บริหารบริษัทการบินไทยหลายยุคสมัย ต้องพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานทั้งชายและหญิงเพื่อแสวงหาความช่วยเหลือ และต้องอาศัยเวลาในวันหยุดงานร่วมคิดร่วมคุยกับพันธมิตรนอกองค์กร ดังคำพูดของพรพิมลที่กล่าวถึงเพื่อนรักร่วมวิชาชีพและร่วมอุดมการณ์อย่างแจ่มศรีว่า

“เราจะเห็นว่าแจ่มศรีทำงานตลอด โทรศัพท์ประสานกับคนโน้นคนนี้ตลอด ทุกวินาทีเป็นงาน ลูกขึ้นพูดกลางศาล อธิบายให้ศาลท่านรับฟังความไม่เป็นธรรมที่เกิดขึ้นกับพวกเรา ผู้หญิงคนนี้ก็ทำมาแล้ว”

ในขณะที่กระบวนการประชาสังคมเพื่อคุ้มครองผู้หญิงมิให้ถูกเลือกปฏิบัติในสังคมไทยเป็นกระบวนการประชาสังคมที่มีโครงสร้างและรูปแบบการทำงานที่ชัดเจน มีพันธมิตรร่วมอุดมการณ์จากหลากหลายวิชาชีพ และเป็นการต่อสู้ของบุคคลทั้งชายและหญิงจากหลากหลายชนชั้นทางสังคม แต่ถึงกระนั้น เส้นทางก็ยังคดเคี้ยวไกลสำหรับการรณรงค์เพื่อให้เกิดความเข้าใจอย่างแท้จริงว่า *การสัมผัสเนื้อตัวร่างกายของผู้อื่น* โดยที่เจ้าตัวผู้ถูกสัมผัสรู้สึกว่าเป็นความรู้สึกสัมผัสที่ “ไม่ถูกต้อง” เพราะเป็นสัมผัสที่มีเจตนาสื่อไปทางเพศ สัมผัสนั้นย่อมนับว่าเป็นการล่วงละเมิดทางเพศ เป็นการคุกคามทางเพศที่ไม่ถูกต้องด้วยสามัญสำนึก และผิดทั้งกฎหมายอาญามาตรา ๒๗๔

ในขณะที่กระบวนการประชาสังคมเพื่อคุ้มครองผู้หญิงมิให้ถูกเลือกปฏิบัติในสังคมไทยยังคงต้องเดินหน้าต่อไปเพื่อทำให้มนุษย์เพศหญิงในสังคมไทยได้รับการปกป้องคุ้มครองจากระบบคิดชายเป็นใหญ่ที่ครอบงำสังคม นักวิจัยขอกล่าวถึงข้อค้นพบบางประการจากงานวิจัยที่มีนัยยะแสดงถึงข้อเสนอแนะที่ประชาชนไทยทุกคน องค์กรทุกภาคส่วน และสังคมไทยโดยรวม สามารถนำไปพิจารณาปฏิบัติ เพื่อให้เกิดเป็นอุปนิสัย เพื่อพัฒนาเป็นนโยบาย และเพื่อให้กลายบรรทัดฐานทางสังคม ที่จะนำไปสู่การยุติการคุกคามทางเพศในที่ทำงานในสังคมไทยอย่างแท้จริง ข้อเสนอแนะเหล่านี้ได้แก่

๑. ควรมีการรณรงค์ให้คนในสังคมไทยทั้งชายและหญิงฝึกตนเองให้มีความระมัดระวังในเรื่องการจับต้องสัมผัสผู้อื่นมากขึ้น เพราะไม่มีใครสามารถรู้ได้ว่าการที่ตนไปสัมผัสผู้อื่นโดยเจตนาหรือไม่เจตนา นั้น ผลของการสัมผัสนั้นจะกลายเป็นความรู้สึกที่ถูกต้องสำหรับผู้ที่ถูกสัมผัสหรือไม่ คนไทยทุกคนทั้งชายและหญิง จึงควรจะต้องมีความระมัดระวังในการสัมผัสจับต้องผู้อื่นให้มากขึ้น เพื่อป้องกันการถูกกล่าวหาว่าคุกคามทางเพศต่อผู้อื่น

๒. เมื่อใดที่ ผู้ถูกสัมผัส รู้สึกว่าสัมผัสที่ตนเองได้รับนั้น “ไม่ถูกต้อง” บุคคลผู้นั้นจะต้องไม่ยอมปล่อยให้ความรู้สึกที่ไม่ถูกต้องนั้นผ่านเลยไป นักวิจัยเชื่อว่าหากสังคมไทย “ไม่หยวน” ในเรื่องการคุกคามทางเพศ เอาผิดผู้คุกคามทางเพศทุกครั้ง คนที่จะกล่าวหาคุกคามทางเพศต่อผู้อื่นก็จะน้อยลง สังคมไทยก็จะปลอดภัยจากปัญหาการคุกคามทางเพศมากขึ้น

๓. กระบวนการประชาสัมพันธ์เพื่อยุติความรุนแรงต่อผู้หญิง ยังคงต้องต่อสู้เพื่อแก้ไขกฎหมายให้สามารถคุ้มครองผู้เสียหายจากการถูกล่วงละเมิดทางเพศ ในทุกกรณี และยังคงต้องแก้ไข บทลงโทษในคดีเกี่ยวกับลักษณะทางเพศให้เหมาะสมกับความเสียหายที่ผู้เสียหายได้รับ

๔. กระบวนการประชาสัมพันธ์เพื่อยุติความรุนแรงต่อผู้หญิง ยังคงต้อง ทำงานเชิงความคิด กับสังคมไทยอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ความเสมอภาคทางเพศกลายเป็นบรรทัดฐานของสังคมไทย และเพื่อให้ผู้หญิงในสังคมไทยมีความปลอดภัยในเนื้อตัวร่างกาย ไม่ว่าจะแต่งตัวอย่างไร ในเวลาใด ณ ที่ใด

๕. สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจบริหารการบินไทยจำกัด (มหาชน) ควรต้องทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้บริหารยึดมั่นในอุดมการณ์เรื่องการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน เพื่อให้พนักงานทุกระดับและทุกภาคส่วนรับทราบนโยบายองค์กรว่าด้วยเรื่องการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน เพื่อให้ผู้โดยสารรับทราบนโยบายองค์กรว่าด้วยเรื่องเครื่องบินแอลกอฮอล์บนเครื่องบิน เพื่อให้ผู้โดยสารรับทราบเกี่ยวกับเรื่องกฎหมายไทยและกฎหมายสากลว่าด้วยเรื่องการคุกคามทางเพศแก่ผู้โดยสาร และเพื่อสื่อสารกับสังคมไทยว่าบริหารการบินไทยมีนโยบายคุ้มครองพนักงานจาก การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน ทั้งนี้ เพื่อให้บทเรียนการต่อสู้ภาคประชาสังคมที่ผ่านมาเป็นต้นแบบที่ดีแก่สังคมต่อไป

๖. องค์กรทุกภาคส่วนควรต้องวิเคราะห์ถึง ผลประโยชน์หรือความเสียหาย ที่องค์กรของตนจะได้รับหาก ดูแล หรือ เมินเฉย ต่อกรณีการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน พร้อมทั้งนำประสบการณ์การต่อสู้ภาคประชาสังคมของสหภาพการบินไทยไปเป็นต้นแบบในการพัฒนานโยบายคุ้มครองพนักงานจากการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรเกี่ยวกับการขนส่งสาธารณะ เช่น องค์กรขนส่งมวลชนกรุงเทพ (ขสมก.) บริษัทขนส่งจำกัด (บขส.)

๔.๒ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ภาษากฎหมายที่ว่า “ลักษณะความผิดเกี่ยวกับเพศ” สามารถพูดให้ได้รับความตามภาษาทั่วไปได้ว่าหมายถึงการกระทำสองอย่างคือ การข่มขืนกระทำชำเรา และ การกระทำอนาจาร อย่างแรกหมายถึงการกระทำต่ออวัยวะเพศ ทวารหนัก หรือช่องปากของผู้อื่น อย่างที่สองหมายถึงการกระทำต่ออวัยวะส่วนอื่นของร่างกายผู้อื่น ด้วยคำจำกัดความตามกฎหมายเช่นนี้ ตัวอย่างที่พนักงานหญิงบริษัทการบินไทยถูกหอมแก้ม ถูกจับก้น ถูกลูบหน้าขา ถูกจับหน้าอกและเต้านม จึงเข้าข่ายว่าเธอเหล่านี้เป็นผู้ถูกระทำอนาจารตามกฎหมายอาญามาตรา ๒๗๔

ซึ่งกฎหมายอาญามาตรา ๒๘๑ ระบุต่อเนื่องว่าหากการกระทำอนาจารนั้นมิได้เกิดต่อหน้าธารกำนัล ไม่เป็นเหตุให้ผู้ถูกระทำรับอันตรายสาหัสหรือถึงแก่ความตาย นับว่าเป็นการกระทำ ความผิดที่ยอมความกันได้

ซึ่งหมายความว่าหากพนักงานถูกหอมแก้ม ถูกจับก้น ถูกลูบหน้าขา ถูกจับหน้าอกและเต้านมในที่ที่มีผู้คนมากมาย ไม่ว่าจะเป็นบนเครื่องบิน ที่สนามบิน บนรถไฟ บนรถเมล์ และรถทัวร์ บ.ข.ส. ผู้กระทำย่อมมีความผิดอัน ยอมความไม่ได้ ตามประมวลกฎหมายอาญา และผู้กระทำจะต้องรับโทษตามกฎหมายเนื่องจากเป็นการกระทำผิด ในราชอาณาจักร ดังที่มีการระบุไว้ชัดเจนในกฎหมายอาญามาตรา ๔ ว่าการกระทำความผิดในเรือไทย หรือ ในอากาศยานไทย ไม่ว่าจะอยู่ ณ ที่ใด ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดในราชอาณาจักรทั้งสิ้น

พนักงานบริษัทการบินไทยที่ถูกกระทำอนาจารในขณะที่ปฏิบัติการเป็นพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินจึงสามารถเรียกร้องขอความเป็นธรรมจากกระบวนการยุติธรรมในประเทศไทยได้ตามประมวลกฎหมายอาญามาตราต่างๆที่ได้กล่าวไปแล้ว ผู้ถูกระทำสามารถขึ้นโรงขึ้นศาลในประเทศไทยได้ แม้ว่าจะไม่แน่ใจว่าการคุกคามทางเพศนั้นเกิดขึ้นในขณะที่เครื่องบินกำลังบินอยู่เหนือน่านฟ้าของประเทศใด

แต่ก็ยังมีความประเด็นที่สำคัญยิ่งที่จำเป็นจะต้องกล่าวถึงไว้ ณ ที่นี้

ยังมีช่องโหว่บางประการในประมวลกฎหมายอาญาว่าด้วยลักษณะความผิดเกี่ยวกับเพศที่เปิดโอกาส ให้เกิดการกระทำอนาจาร แล้วความผิดนั้นไม่ถือเป็นความผิดตามประมวลกฎหมายอาญา เช่น กรณีคุณนงนุช พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินบริษัทการบินไทย ถูกหอมแก้ม ในห้องรับประทานอาหาร ในโรงแรมที่พัก ในต่างประเทศแห่งหนึ่ง

เหตุการณ์นี้เป็นกรณีตัวอย่างที่แสดงให้เห็นถึงช่องโหว่ของกฎหมาย คุณนงนุชถูกหอมแก้มโดยพนักงานขายสังกัดการบินไทย เขาจึงผิดวินัยพนักงานของบริษัท เหตุหอมแก้มเกิดขึ้นในห้องอาหารต่อหน้าธารกำนัล จึงเป็นความผิดอันยอมความไม่ได้ แต่คุณนงนุช ซึ่งเป็นพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ไม่สามารถเอาผิดนายคนนี้ได้ตามประมวลกฎหมายอาญาได้ เพราะตอนถูกหอมแก้มเธอไม่ได้อยู่ในเครื่องบิน ห้องอาหารของโรงแรมที่เกิดเหตุไม่ได้อยู่ในประเทศไทย นายคนนี้จะลอยนวลไปจากการกระทำความผิดอาญาตามกฎหมายอาญาของราชอาณาจักรไทย คุณนงนุชต้องต่อสู้ร้องขอความเป็นธรรมด้วยตนเอง ทั้งที่หากไม่ใช่เพราะเหตุที่ต้องไปปฏิบัติงานตามหน้าที่ให้แก่บริษัท คุณนงนุชคงไม่ต้องไปนั่งในห้องอาหารเพื่อรับประทานอาหารเช้าในโรงแรมแห่งนี้ ในประเทศแห่งนี้ แล้วกลายเป็นโอกาสให้นายคนนี้คุกคามทางเพศแก่เธอได้

คุณนงนุชจึงได้แต่ฟุ้งเฟ้อเรียกร้องค่าเสียหายเป็น “เงิน” ที่ไม่เคยต้องการ ส่วนผู้กระทำจะรู้สึกผิดเพียงใด ต่อไปจะกระทำการอย่างนี้อีกหรือไม่ เป็นเรื่องที่เกินจะคาดเดา คุณนงนุชรู้สึกแต่เพียงว่าบทลงโทษกับความผิดที่กระทำไม่สอดคล้องกัน ความรู้สึกที่เธอได้รับ ยังไม่นับว่าเป็นความเป็นธรรมอย่างแท้จริง เพราะใครๆก็พูดได้ว่า “หอมแก้มครั้งนี้ราคา บาท” เท่ากับใครมีเงินก็หอมแล้วจ่ายได้

จาก ผลการศึกษาวิจัย ที่วิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ถูกคุกคามทางเพศ บุคลากรในกระบวนการยุติธรรมทุกแขนง นักสิทธิมนุษยชน และสื่อมวลชน ผลการศึกษาบ่งบอกชัดเจนว่า *ความเป็นธรรม* ที่ผู้ถูกคุกคามทางเพศ *สมควรได้รับ* อย่างแท้จริงที่สุด หมายถึง *บทลงโทษผู้กระทำสอดคล้องกับความผิดที่บุคคลนั้นได้กระทำลงไป* ซึ่งหมายถึง *การรับบทลงโทษตามกฎหมายอาญา ไม่ใช่บทลงโทษตามกฎหมายแพ่ง* ด้วยผลการศึกษาเช่นนี้ นักวิจัยจึง ขอเสนอข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย เพื่อแก้ไขกฎหมายอาญามาตรา 8 เพื่อนำไปสู่การยุติการละเมิดสิทธิมนุษยชนจากปัญหาการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน เพื่อให้สมเจตนารมณ์ของ *ผู้ถูกกระทำ* มากที่สุด

ตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา ๘ *ผู้ใดกระทำความผิดนอกราชอาณาจักร และผู้กระทำความผิดนั้นเป็นคนไทย ผู้กระทำผิดจะต้องรับโทษภายในราชอาณาจักร*

สำหรับความผิดเกี่ยวกับเพศ ผู้กระทำจะต้องรับโทษอาญาตามมาตรา ๘ *ก็ต่อเมื่อความผิดทางเพศนั้นเป็นการข่มขืนกระทำชำเราผู้อื่น (มาตรา ๒๗๖) หรือเมื่อการกระทำอนาจาร นั้น (มาตรา ๒๗๘) เป็นเหตุให้ผู้ถูกกระทำ ได้รับอันตรายสาหัส หรือถึงแก่ความตาย เป็นการกระทำต่อผู้สืบสันดาน*

ศิษย์ซึ่งอยู่ในความดูแล ผู้อยู่ในความควบคุมตามหน้าที่ราชการหรือผู้อยู่ในความปกครอง และเป็น การกระทำอนาจารแก่เด็กอายุยังไม่เกินสิบห้าปี

คุณนนุชจึงไม่สามารถจะเอาผิดอาญาผู้หอมแก้มเธอได้ เพราะแม้ว่าผู้กระทำซึ่งเป็นพนักงาน บริษัทการบินไทยจะเป็นคนไทย และการหอมแก้มต่อหน้าธารกำนัลนั้นผิดกฎหมายอาญาของประเทศไทยแบบยอมความไม่ได้ แต่การหอมแก้มไม่ได้เกิดขึ้นบนอากาศยานไทย ซึ่งถือเป็นราชอาณาจักรไทย นายคนนี้จะรอดแถมมีกฎหมายอาญาของประเทศไทยไปได้อย่างลอยนวล และสามารถนำกลับมา เยาะเย้ยดูหมิ่นคุณนนุชต่อไปได้อีกว่า ... “หอมแล้วก็ง่าย” ...

นักวิจัยจึงขอเสนอให้มีการแก้ไขกฎหมายอาญามาตรา ๘ ในส่วนความผิดเกี่ยวกับเพศ โดย แก้ไขให้การ กระทำอนาจาร (มาตรา ๒๗๘) เป็นความผิดโดยไม่มีข้อยกเว้น เจกเช่นเดียวกันกับ การ ช่มชู้กระทำความผิดผู้อื่น (มาตรา ๒๗๖) ที่เป็นความผิดอาญาโดยไม่มีข้อยกเว้น นั่นคือกฎหมายอาญา มาตรา ๘ ในส่วนความผิดเกี่ยวกับเพศ ต้องไม่ยกเว้น ว่าการกระทำอนาจารนั้นต้อง เป็นเหตุให้ ผู้ถูกกระทำได้รับอันตรายสาหัสหรือถึงแก่ความตายเท่านั้น ต้องไม่ยกเว้นว่าเป็นการกระทำอนาจารต่อ ผู้สืบสันดาน หรือศิษย์ซึ่งอยู่ในความดูแล เท่านั้น และต้องไม่ยกเว้นว่าเป็นการกระทำอนาจารแก่เด็ก อายุยังไม่เกินสิบห้าปีเท่านั้น

บทลงโทษสำหรับการคุกคามทางเพศทุกประการ รวมถึงการหอมแก้ม ควรต้องเป็นโทษอาญา

บทส่งท้ายสำหรับแจ่มศรีและพรพิมล

เธอทั้งสองยังจะต้องก้าวต่อไป ในฐานะครูฝึกพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินของบริษัทการบินไทย คุณ พรพิมลบอกว่าลูกศิษย์ที่เธออบรมต้องรู้ว่าอะไรที่เรียกว่าเป็นการคุกคามทางเพศ กฎระเบียบของ บริษัทคุ้มครองพวกเขาอย่างไร เธอล้วงสั้น ง่าย จริใจปิดท้ายไว้เพียงว่า ...

“คนถูกกระทำต้องไม่ยอม” และ “ระเบียบที่มีอยู่ต้องคุ้มครองได้จริง”

ภาคผนวก

๑. สำเนาหนังสืออนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยมหาวิทยาลัยมหิดล

ผู้วิจัยได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยมหาวิทยาลัยมหิดลให้ดำเนินโครงการ
ศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพนี้ และได้แนบสำเนาหนังสืออนุมัติดังกล่าวมา ณ ที่นี้

๒.

๒. แนวคำถามการสัมภาษณ์ระดับลึก

แนวคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ระดับลึกได้ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยแล้ว นักวิจัยได้ใช้คำถามเหล่านี้เป็นแนวทางในการค้นหาคำตอบเพื่อนำมาศึกษากระบวนการต่อผู้ภาคประชาสังคมเพื่อยุติการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน แนวคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ระดับลึกมีดังต่อไปนี้

๑. ขอความกรุณาเล่าเหตุการณ์การคุกคามทางเพศในที่ทำงานที่ท่านได้ประสบและนำมาเป็นกรณีต่อสู้เพื่อความเป็นธรรมแก่ผู้เสียหาย
(ซักถามต่อเนื่องเพื่อทำความเข้าใจวิธีคิดต่อเรื่องการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน ตลอดจนเหตุผลและแรงบันดาลใจที่ทำให้คิดว่าต้องยุติการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน)
๒. ระหว่างการขอความเป็นธรรมให้แก่ผู้เสียหาย ท่านเผชิญกับอุปสรรคอย่างไรบ้าง
(ซักถามต่อเนื่องเพื่อทำความเข้าใจสภาพแวดล้อมของปัญหา ระบบโครงสร้างและนโยบายขององค์กรที่เกี่ยวข้อง ทศนคติของบุคคลที่เกี่ยวข้อง)
๓. ระหว่างการขอความเป็นธรรมให้แก่ผู้เสียหาย ท่านได้รับการสนับสนุนอย่างไรบ้าง
(ซักถามต่อเนื่องเพื่อทำความเข้าใจเหตุผลที่สังคมไทยยอมรับได้หากจะปกป้องคุ้มครองผู้เสียหายและยุติการคุกคามทางเพศในที่ทำงานในที่สุด)
๔. ขอความกรุณาเล่ากรณีการต่อสู้เพื่อคุ้มครองผู้เสียหายให้ดิฉันฟังสัก 1 กรณี ขอให้เล่าตั้งแต่รับทราบเรื่องราวจนจบกระบวนการ และสถานะปัจจุบันของกรณีการต่อสู้นั้น
๕. ขอความกรุณาให้ความเห็นว่าองค์กรจะได้รับความเสียหายอย่างไรหากองค์กรไม่ให้ความสำคัญต่อเรื่องการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน ขอความเห็นต่อความเสียหายที่เป็นรูปธรรมต่อตัวองค์กร ไม่ใช่ต่อผู้เสียหายเป็นรายบุคคล
๖. กรุณาให้ความเห็นว่า มีหน่วยงานใดบ้างที่ควรมีบทบาทในการยุติการคุกคามทางเพศในที่ทำงานในสังคมไทย บทบาทเหล่านั้นเป็นอย่างไร กรุณาให้รายละเอียดที่ละหน่วยงาน
๗. หากจะต้องให้ความรู้เรื่องการคุกคามทางเพศในที่ทำงานแก่องค์กรที่สนใจ ท่านคิดว่าสาระสำคัญที่ต้องบอกต่อแก่องค์กรเหล่านั้นคืออะไรบ้าง กรุณาให้ข้อมูลอย่างละเอียด
๘. ท่านคิดว่าควรมีช่องทางสื่อสารอย่างไรให้ประชาชนรู้จักแนวคิดเรื่องการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน และมีส่วนร่วมในการผลักดันให้องค์กรต่างๆ เห็นความสำคัญของการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

๙. ข้อเสนอแนะอื่นๆ

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- กนกวรรณ ธารวรรณ. บทบาทของรัฐ เอกชน และองค์กรชุมชนต่อการแก้ไขปัญหาความรุนแรงต่อผู้หญิงในสังคมไทย. เอกสารประกอบการประชุมวิชาการสังคมกับสุขภาพครั้งที่ 2 เรื่อง “จากพรมแดนความรู้สู่การแก้ปัญหา : กรณีความรุนแรงในสังคมไทย” จัดโดยสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข ณ ห้องภาณุรังษี โรงแรมรอยัลริเวอร์ วันศุกร์ที่ 10 พฤศจิกายน 2543.
- กฤตยา อาชวนิจกุล และ กนกวรรณ ธารวรรณ. “ขบวนการทางสังคมบนมิติการเมืองเรื่องเพศและร่างกายผู้หญิง” ใน *วิถีชีวิต วิถีรู้ ขบวนการประชาชนร่วมสมัย*. เชียงใหม่: สำนักพิมพ์ตรีศวิน (ซิลค์เวอร์มบุ๊คส์), 2545.
- วณี บางประภา ธิติประเสริฐ. *การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิเพื่อนแรงงานหญิง, 2547.
- ชุติปาณี ชีบายามา. *ประสบการณ์การถูกคุกคามทางเพศจากการทำงาน : กรณีศึกษาลูกเรือของบริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สำนักบัณฑิตอาสาสมัคร (สตรีศึกษา) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2548.
- ธาวิต สุขพานิช. ๑๐๘ เรื่องที่หญิงไทยควรรู้แต่ไม่เคยรู้เพราะหลงนึกว่ารู้ดีกันอยู่แล้ว. กรุงเทพฯ: ป๊อบบุ๊คส์พับบริค. 2544
- ผาสุก พงษ์ไพจิตร และคณะ. *วิถีชีวิต วิถีรู้ ขบวนการประชาชนร่วมสมัย*. เชียงใหม่: สำนักพิมพ์ตรีศวิน (ซิลค์เวอร์มบุ๊คส์), 2545.
- ภัยลวงละเมิดทางเพศ ลวนลาม คุกคามทางเพศ. *หนังสือเตือนภัยผู้หญิง*. Last Update: 2 ตุลาคม 2551.
- สุชาดา ทวีสิทธิ์. *การคุกคามทางเพศ (Sexual Harassment) ในประเทศไทย : สถานการณ์ทางกฎหมายและนโยบาย*. เอกสารประกอบการประชุมระดมความคิดเห็นเรื่องการขับเคลื่อนกฎหมายการคุกคามทางเพศ, วันจันทร์ที่ 21 ธันวาคม พ.ศ.2552, โรงแรมเอเชียราชเทวี กรุงเทพฯ
- สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติ (กสส.). *จากที่เคยเงียบงัน: การต่อสู้กับความรุนแรงที่กระทำต่อสตรีในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ : กสส.สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี, 2543.

ภาษาอังกฤษ

- Aquino, Karl. And Stefan Thau. "Workplace Victimization: Aggression from the Target's Perspective." *Annual Review of Psychology*: 2009 (60): pp. 717 – 741.
- Barling, Julian and Kathryne E Dupre, Kevin E. Kelloway. "Predicting Workplace Aggression and Violence." *Annual Review of Psychology*: 2009 (60): pp. 671 – 692.
- Brown D, Schefflin AW, Hammond DC. 1998. *Memory, Trauma Treatment, and the Law*. New York: Norton.
- Bumiller, Kristin. "The Nexus of Domestic Violence Reform and Social Science: From Instrument of Social Change to Institutional Surveillance." *Annual Review of Law and Social Sciences*: 2010 (6): pp. 173 – 193.
- Burns, Nancy and Katherine Gallagher. Public Opinion on Gender Issues: The Politics of Equity and Roles." *Annual Review of Political Science*: 2010 (13): pp. 425 – 443.
- Carbado, Devon and Catherine Fisk, Mitu Gulati. "After Inclusion." *Annual Review of Law and Social Sciences*: 2008 (4): pp. 83 – 102.
- DiTomaso, Nancy and Corinne Post, Rochelle Parks-Yancy. "Workforce Diversity and Inequality: Power, Status, and Numbers." *Annual Review of Sociology*: 2007: 33: pp. 473 - 501
- Edelman, Lauren B and Gwendolyn Leachman, Doug McAdam. "On Law, Organizations, and Social Movements." *Annual Review of Law and Social Sciences*: 2010 (6): pp. 653 – 685.
- Faust, David, and Paul W. Grimm, David C. Ahern, Mark Sokolik. "The Admissibility of Behavioral Science Evidence in the Courtroom: The Translation of Legal into Scientific Concepts and Back." *Annual Review of Clinical Psychology*: 2010 (6): pp. 49 – 77.
- Gamson, Joshua and Dawne Moon. "The Sociology of Sexualities: Queer and Beyond." *Annual Review of Sociology*: 2004 (30): pp. 47 – 64.
- Gramsci, Antonio. *Selections from the Prisons Notebooks*. Edited and Translated by Quinting Hoarse and Geoffrey N. Smith, New York: International Publishers, 1971.
- Habermus, Jurgen. *Legitimation Crisis*. London: Heinemann, 1973.
- Hadfield, Gillian K. "Feminism, Fairness, and Welfare: An Invitation to Feminist Law and Economics." *Annual Review of Law and Social Sciences*: 2005 (1): pp. 285 – 306.

- Huang, Peter Henry. "Happiness Studies and Legal Policy." *Annual Review of Law and Social Sciences*: 2010 (6): pp. 405 – 432.
- Major, Brenda and Laurie T. O'Brien. "The Social Psychology of Stigma." *Annual Review of Psychology*: 2005 (56): pp. 393 – 421.
- Mansfield PK, Koch PB, Henderson J, Vicary JR, Cohn M, Young EW. "The Job Climate for Women in Traditionally Male Blue-Collar Occupations." *Sex Roles*: 1991 (25): 63-79.
- McCann, Michael. "Law and Social Movements: Contemporary Perspectives." *Annual Review of Law and Social Sciences*: 2006 (2): pp. 17 – 38.
- McNally, Richard J. "Progress and Controversy in the Study of Post Traumatic Stress Disorder." *Annual Review of Psychology*: 2003 (54): pp. 229 – 252.
- Nelien Haspels. *Action against Sexual Harassment at Work in Asia and the Pacific*, Bangkok: ILO Bangkok Area Office and East Asia Multidisciplinary Advisory Team, December 2001: pp. 28-32.
- Nelson, Robert L. and Ellen C. Berrey, Laura Beth Neilsen. "Divergent Paths: Conflicting Conceptions of Employment Discrimination in Law and the Social Sciences." *Annual Review of Law and Social Science*: 2008 (4): pp. 103 – 122.
- Phillips, Susan D. and Anne R. Imhoff. "Women and Career Development: A Decade of Research." *Annual Review of Psychology*: 1997 (48): pp. 31 – 59.
- Phillips, Susan D. and Schneider M.S. "Sexual Harassment of Female Doctors by Patients." *New England Journal of Medicine*: 1993 (329): pp. 1936 – 1939.
- Touraine, Alain. *Critique of Modernity*. Oxford & Cambridge USA: Blackwell, 1997.
- Sandefur, Rebecca L. "Access to Civil Justice and Race, Class, and Gender Inequality." *Annual Review of Sociology*: 2008 (34): pp. 339 – 358.
- Schrock, Douglas and Michael Schwalbe. "Men, Masculinity and Manhood Acts." *Annual Review of Sociology*: 2009 (35): pp. 277 – 295.
- Silbey, Susan S. "After Legal Consciousness." *Annual Review of Law and Social Sciences*: 2005 (1): pp. 323 – 368.
- Welsh, Sandy. "Gender and Sexual Harassment." *Annual Review of Sociology*: 1999 (25): pp. 169 – 190.

Whitman, James Q. "The Comparative Study of Criminal Punishment." *Annual Review of Law and Social Sciences*: 2005 (1): pp. 17 – 34.

Williams, Christine L. and Patti A. Giuffre, Kristen Dellinger. "Sexuality in the Workplace: Organizational Control, Sexual Harassment and the Pursuit of Pleasure." *Annual Review of Sociology*: 1999 (25): pp. 73 – 93.