



ບົດລາຍງານການຄົ້ນຄວ້າ

ການລ່ວງລະເມີດທາງເພດໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກໃນ ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ
ສ ປ ບ ລ ວ



ສະມາຄົມເພື່ອການຂັດທະນາແມ່ຍິງ ແລະ ການສຶກສາກົດໝາຍ (ສພມສກ)
ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ

ພຶດສະພາ 2017

ບົດຄັດຫຍໍ້

ໃນການຄົ້ນຄວ້າພາຍໃນຫົວຂໍ້ “ການລ່ວງລະເມີດທາງເພດຢູ່ສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ ໃນນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ” ຄະນະນັກວິໄຈໄດ້ເຮັດການຄົ້ນຄວ້າແບບປະສົມປະສານກັນ ລະຫວ່າງແບບປະສົມານ ແລະ ແບບຄຸນນະພາບ ຊຶ່ງຂໍ້ມູນຄຸນນະພາບທີ່ໄດ້ຈາກການສຳ ພາດແບບເຈາະເລິກ. ສຳລັບກຸ່ມເປົ້າໝາຍໃນການຄົ້ນຄວ້າຈຳນວນທັງໝົດແມ່ນ 100 ຄົນ ເປັນເພດຊາຍເທົ່າກັບ 22%, ເພດຍິງເທົ່າກັບ 78% ແລະ ການສຳພາດແບບເຈາະເລິກ ຈຳນວນ 10 ຄົນ ເປັນເພດຊາຍເທົ່າກັບ 10% ແລະ ເພດຍິງເທົ່າກັບ 90% ຈາກໂຮງງານ ຕັດຍົບ, ລິດວິສາຫະກິດ ແລະ ຮ້ານອາຫານ ຊຶ່ງຜົນການສຶກສາຄົ້ນຄວ້າເຫັນວ່າຜູ້ຖືກ ລ່ວງລະເມີດທາງເພດແມ່ນຜູ້ຍິງມີຫຼາຍກວມເອົາ 90% ສ່ວນເພດຊາຍແມ່ນໄດ້ມີການ ຖືກລ່ວງລະເມີດທາງເພດແມ່ນໜ້ອຍມີພຽງແຕ່ 10% ຂອງຜູ້ໃຫ້ສຳພາດ ຊຶ່ງຜົນການສຶກ ສາຄົ້ນຄວ້າທີ່ລະອຽດມີດັ່ງນີ້:

ສາເຫດ ແລະ ປັດໄຈທີ່ເຮັດໃຫ້ເກີດພຶດຕິກຳການລ່ວງລະເມີດທາງເພດໃນ ສະຖານທີ່ເຮັດວຽກຢູ່ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນເຫັນວ່າສາເຫດ, ປັດໄຈທາງທຳມະຊາດ ແລະ ຊີວະສາດແມ່ນຜູ້ຍິງມີລັກສະນະດຶງດູດໃຈເພດກົງກັນຂ້າມຫຼາຍກວ່າຜູ້ຊາຍ ແລະ ພະນັກງານທີ່ມີອາຍຸໜ້ອຍຖືກລ່ວງລະເມີດທາງເພດຫຼາຍກວ່າພະນັກງານທີ່ມີອາຍຸຫຼາຍ. ສາເຫດ, ປັດໄຈຂອງຄວາມບໍ່ເທົ່າທຽມຂອງບົດບາດຍິງ-ຊາຍແມ່ນຜູ້ຊາຍເບິ່ງຜູ້ຍິງເປັນ ພຽງວັດຖຸທາງເພດ, ປັດໄຈທາງວັດທະນະທຳທາງສັງຄົມທີ່ແຕກຕ່າງກັນເປັນສາເຫດໜຶ່ງ ທີ່ເຮັດໃຫ້ເກີດການລ່ວງລະເມີດທາງເພດ, ປັດໄຈທາງລະບຽບ ແລະ ກົດໝາຍແມ່ນກົດຂໍ້ ບັງຄັບຂອງສະຖານທີ່ເຮັດວຽກກ່ຽວກັບການຄວບຄຸມທາງເພດຍັງບໍ່ເຂັ້ມງວດ. ສາເຫດ ຈາກສິ່ງແວດລ້ອມທາງກາຍະພາບ ແລະ ບັນຍາກາດຂອງສະຖານທີ່ເຮັດວຽກແມ່ນ ຄວາມໃກ້ຊິດຂອງພະນັກງານຕໍ່ເພດກົງກັນຂ້າມມີຜົນຕໍ່ການຖືກລ່ວງລະເມີດທາງເພດ, ສາເຫດຈາກສະຖານທີ່ເຮັດວຽກແມ່ນບໍລິເວນທາງຢ່າງທັງພາຍໃນ ແລະ ພາຍນອກມີແສງ ສະຫວ່າງບໍ່ພຽງພໍ ແລະ ລະບົບການປ້ອງກັນຄວາມປອດໄພໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກຍັງບໍ່ ດີ.

ພຶດຕິກຳທີ່ເຄີຍຖືກລ່ວງລະເມີດທາງເພດທາງວາຈາແມ່ນການໃຊ້ຄຳຊົມໃນ ເລື່ອງຄວາມງາມ, ມີການໃຊ້ພາສາທີ່ຊັກຊວນໃຫ້ມີເພດສຳພັນ ແລະ ການຮັບຟັງເລື່ອງ ລາມົກໃນຂະນະທີ່ຍ່າກຮັບຟັງ, ພຶດຕິກຳທີ່ເຄີຍຖືກລ່ວງລະເມີດທາງເພດທາງກາຍແມ່ນ ການໃກ້ຊິດຮ່າງກາຍ ແລະ ການຈຸບ, ຫອມແກ້ມ, ການຈັບມື-ແຂນ, ພຶດຕິກຳທີ່ເຄີຍຖືກ ລ່ວງລະເມີດທາງເພດທ່າທາງແມ່ນການຈົງໃຈໃກ້ຊິດຕົວ ແລະ ການໂຊອະໄວຍະວະເພດ.

ວິທີການປັບຕົວກັບບັນຫາເມື່ອຖືກລ່ວງລະເມີດທາງເພດໃນສະຖານທີ່ເຮັດ ວຽກໂດຍເນັ້ນໃສ່ບັນຫາເຫັນວ່າເມື່ອຖືກລ່ວງລະເມີດທາງເພດແມ່ນໄດ້ສະແດງອອກຢ່າງ ກົງໄປກົງມາເຖິງຄວາມບໍ່ພໍໃຈຕໍ່ຜູ້ທີ່ກະທຳການລ່ວງລະເມີດທາງເພດ, ການແກ້ບັນຫາ ດ້ວຍອາລົມແມ່ນຄິດສະເໝີວ່າການລ່ວງລະເມີດທາງເພດນັ້ນບໍ່ແມ່ນເລື່ອງຮ້າຍແຮງ ຫຼາຍ.

ຜົນການປຽບທຽບຄວາມແຕກຕ່າງຄວາມເຂົ້າໃຈຕໍ່ສາເຫດ ແລະ ປັດໄຈທີ່ ເຮັດໃຫ້ເກີດພຶດຕິກຳການລ່ວງລະເມີດທາງເພດຈຳແນກຕາມເພດເຫັນວ່າຄ່າ P-Value ຂອງເພດຍິງ ແລະ ເພດຊາຍ, ສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ ແລະ ອາຍຸໃນແຕ່ລະດ້ານແມ່ນບໍ່ ແຕກຕ່າງກັນດ້ວຍລະດັບຄວາມເຊື່ອໝັ້ນບໍ່ຫຼຸດ 0.05.

ຄຳສັບສຳຄັນ: ການລ່ວງລະເມີດທາງເພດ, ສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ, ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ

ຄຳຂອບໃຈ

ໃນການຄົ້ນຄວ້າວິໄຈກ່ຽວກັບການລ່ວງລະເມີດທາງເພດໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກໃນນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ ແມ່ນໜຶ່ງໃນພາລະກິດຈະກຳສະເພາະຂອງສະມາຄົມເພື່ອການພັດທະນາແມ່ຍິງ ແລະ ການສຶກສາກົດໝາຍ ຊຶ່ງແມ່ນສະມາຄົມໜຶ່ງໃນຫຼາຍສະມາຄົມທີ່ມີວິໄສທັດຕໍ່ກັບການພັດທະນາເພດຍິງໃນ ສປປ ລາວ, ເຫັນໄດ້ເຖິງຄວາມສຳຄັນຂອງການຄົ້ນຄວ້າເຖິງບັນຫາການຖືກລ່ວງລະເມີດທາງເພດໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກໃນນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ ເພື່ອສຶກສາສຳຫຼວດເບິ່ງແນວໂນ້ມໃນການເກີດປະກົດການດັ່ງກ່າວ.

ສະມາຄົມເພື່ອພັດທະນາແມ່ຍິງ ແລະ ການສຶກສາກົດໝາຍຂໍສະແດງຄວາມຂອບໃຈຢ່າງລື້ນເຫຼືອມາຍັງສະຫະພາບເອີຣົບ ປະຈຳ ສປປ ລາວ ທີ່ໄດ້ໃຫ້ທຶນໃນການເຮັດບົດຄົ້ນຄວ້າ, ການຈັດກອງປະຊຸມເພື່ອເຜີຍແຜ່ ແລະ ຈັດພິມບົດລາຍງານຜົນການຄົ້ນຄວ້າໃນຄັ້ງນີ້.

ຂໍສະແດງຄວາມຂອບໃຈມາຍັງພະນັກງານ ແລະ ກຳມະກອນໃນການສະໜອງຂໍ້ມູນໃຫ້ແກ່ນັກສຳພາດຈາກຮ້ານອາຫານ, ລັດວິສະຫະກິດ ແລະ ໂຮງງານຕັດຍົບ ທີ່ໄດ້ເປັນຕົວແທນທີ່ເສຍສະລະເວລາໃນການໃຫ້ຂໍ້ມູນໃນການໃຫ້ສຳພາດແບບເຈາະລຶກ ແລະ ຕອບແບບສອບຖາມ, ຂໍຂອບໃຈມາຍັງທ່ານ ຮສ ປອ ຄຳມະນີ ສຸລິເດດ ຮອງຄະນະບໍດີຄະນະວິທະຍາສາດ ມະຫາວິທະຍາໄລແຫ່ງຊາດ ທີ່ໄດ້ອະນຸຍາດ, ໃຫ້ຄຳປຶກສາແນວທາງການວິເຄາະຂໍ້ມູນ ພ້ອມດ້ວຍພະນັກງານພະແນກຄົ້ນຄວ້າວິທະຍາສາດສັງຄົມທີ່ໄດ້ຊ່ວຍໃນການເກັບຂໍ້ມູນ, ເຂົ້າຂໍ້ມູນທີ່ຖືກຕ້ອງ ແລະ ວ່ອງໄວຂຶ້ນ. ນອກນີ້, ຂໍຂອບໃຈມາຍັງອຈ ສາລິກາ ອ່ອນສີ ຫົວໜ້າພະແນກຄົ້ນຄວ້າວິທະຍາ ສາດ ແລະ ບໍລິການວິຊາການຄະນະວິທະຍາສາດສັງຄົມ ທີ່ໄດ້ນຳພາເຮັດການສຶກສາຄົ້ນຄວ້າ, ວິເຄາະຂໍ້ມູນ ແລະ ເຮັດບົດລາຍງານຈົນສຳເລັດ.

ຂໍສະແດງຄວາມຂອບໃຈມາຍັງສະມາຄົມເພື່ອການພັດທະນາແມ່ຍິງ ແລະ ການສຶກສາກົດໝາຍໄດ້ເຫັນຄຸນຄ່າຂອງເວລາ ແລະ ການຜູກພັນຂອງທ່ານຜູ້ອໍານວຍການສະມາຄົມເພື່ອພັດທະນາແມ່ຍິງ ແລະ ການສຶກສາກົດໝາຍ ທ່ານ ນາງ ອິນທະນາ ບຸບຜາສະຫວັນ ທີ່ໄດ້ໃຫ້ຄໍາປຶກສາແນະນໍາໃນການເຮັດການຄົ້ນຄວ້າໃນຄັ້ງນີ້ຈົນໄດ້ຮັບຜົນສໍາເລັດໄປດ້ວຍດີ.

ສຸດທ້າຍ, ຂໍຂອບໃຈຮູ້ບຸນຄຸນມາຍັງຄູບອາຈານທີ່ໄດ້ສັ່ງສອນໃຫ້ເກີດປັນຍາໃນການຮຽນຮູ້ຈົນປະສົບຜົນສໍາເລັດໃນການຄົ້ນຄວ້າໃນຄັ້ງນີ້ດ້ວຍດີ. ສໍາລັບຜົນການຄົ້ນຄວ້າຄັ້ງນີ້ຂໍມອບໃຫ້ແກ່ສັງຄົມ, ໜ່ວຍງານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງນໍາໄປປະຍຸກໃຊ້ເປັນຖານຂໍ້ມູນໃນການພັດທະນາ, ປັບປຸງລະບຽບ ແລະ ກົດໝາຍໃນການປົກປ້ອງ, ຄຸ້ມຄອງ ແລະ ຕ້ານການລ່ວງລະເມີດທາງເພດໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກໃນນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ ສປປ ລາວ.

ສາລະບານ

ບົດທີ 1	ບົດນຳສະເໜີ	1
1.1	ທີ່ມາ ແລະ ຄວາມສຳຄັນຂອງບັນຫາ	1
1.2	ຈຸດປະສົງຂອງການວິໄຈ	9
1.3	ຂອບເຂດຂອງການຄົ້ນຄວ້າ	10
1.4	ຄວາມສຳຄັນຂອງການຄົ້ນຄວ້າ	10
1.5	ນິຍາມຄຳສັບສະເພາະ	11
ບົດທີ 2	ທົບທວນເອກະສານ	12
2.1	ຄວາມໝາຍການລ່ວງລະເມີດທາງເພດ	12
2.2	ຜູ້ທີ່ຖືກລ່ວງລະເມີດທາງເພດແມ່ນໃຜ?	13
2.3	ຜູ້ທີ່ລ່ວງລະເມີດທາງເພດແມ່ນໃຜ?	14
2.4	ກົດໝາຍ ແລະ ນະໂຍບາຍສາກົນກ່ຽວກັບການລ່ວງລະເມີດທາງເພດໃນ ສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ	15
2.5	ກົດໝາຍແລະນະໂຍບາຍຂອງລາວກ່ຽວກັບການລ່ວງລະເມີດທາງເພດໃນ ສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ	17
2.6	ການຄົ້ນຄວ້າທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ	21
ບົດທີ 3	ຫຼັກວິທີວິທະຍາການຄົ້ນຄວ້າ	26
3.1	ຮູບແບບຂອງການສຶກສາ	26
3.2	ການກຳນົດປະຊາກອນ ແລະ ກຸ່ມຕົວຢ່າງ	27
3.3	ເຄື່ອງມື ແລະ ວິທີເກັບກຳຂໍ້ມູນ	27
3.3.1	ຂໍ້ມູນ ແລະ ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ	27
3.3.2	ເຄື່ອງມືການເກັບກຳຂໍ້ມູນ	27
3.3.3	ວິທີການເກັບຮວບຮວມຂໍ້ມູນ	29
3.4	ການວິເຄາະ ແລະ ແປຜົນຂໍ້ມູນ	29
3.5	ສະຖິຕິທີ່ໃຊ້ໃນການວິເຄາະ ແລະ ທິດສອບສົມມຸດຖານ	31

3.5.1	ສະຖິຕິທີ່ໃຊ້ໃນການວິເຄາະ	31
3.5.2	ສະຖິຕິທີ່ໃຊ້ທົດສອບສົມມຸດຖານ	31
ບົດທີ 4	ການວິເຄາະຂໍ້ມູນ	33
4.1	ຄຸນລັກສະນະທົ່ວໄປຂອງຜູ້ຕອບແບບສອບຖາມ	33
4.2	ສາເຫດ ແລະ ປັດໄຈທີ່ເຮັດໃຫ້ເກີດພຶດຕິກຳລ່ວງລະເມີດທາງເພດ	40
4.3	ຮູບແບບພຶດຕິກຳທີ່ເຄີຍຖືກລ່ວງລະເມີດທາງເພດ	46
4.4	ວິທີການປັບຕົວກັບບັນຫາເມື່ອຖືກລ່ວງລະເມີດທາງເພດ	49
4.5	ຜົນການວິເຄາະຄວາມແຕກຕ່າງຕໍ່ຄວາມເຂົ້າໃຈຕໍ່ສາເຫດ ແລະ ປັດໄຈ	61
ບົດທີ 5	ສະຫຼຸບ, ອະທິບາຍ ແລະ ຂໍ້ສະເໜີແນະຜົນການຄົ້ນຄວ້າ	66
5.1	ສະຫຼຸບຜົນການຄົ້ນຄວ້າ	66
5.2	ອະທິບາຍຜົນຈາກການຄົ້ນພົບ	68
5.3	ຂໍ້ສະເໜີແນະ	72
	1. ຂໍ້ສະເໜີຈາກຜົນການສຶກສາຕໍ່ພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ	72
	2. ຂໍ້ສະເໜີໃນການຄົ້ນຄວ້າຄັ້ງຕໍ່ໄປ	73
	ເອກະສານອ້າງອີງ	74

ບົດທີ 1

ບົດນຳສະເໜີ

1.1 ທີ່ມາ ແລະ ຄວາມສຳຄັນຂອງບັນຫາ

ການລ່ວງລະເມີດທາງເພດແມ່ນເປັນບັນຫາໜຶ່ງຂອງສັງຄົມທີ່ຫຼາຍໆ ຄົນເບິ່ງຂ້າມ ແລະ ຄົນສ່ວນຫຼາຍຄິດວ່າເປັນບັນຫາສ່ວນຕົວຂອງບຸກຄົນ ຊຶ່ງໃນປັດຈຸບັນນີ້ໄດ້ມີການຄົ້ນຄວ້າວິໄຈຫຼາຍໆ ບົດທີ່ໄດ້ສຶກສາເຖິງຮູບແບບການໃຊ້ຄວາມຮຸນແຮງທີ່ແຕກຕ່າງກັນ ແລະ ມັນໄດ້ເກີດຂຶ້ນໃນທຸກໆ ຂົງເຂດຂອງວຽກງານໃນສັງຄົມ. ການລ່ວງລະເມີດທາງເພດແມ່ນການຂົ່ມຂູ່ ຫຼື ການບັງຄັບທາງເພດ, ການສ້າງຄວາມບໍ່ເພິ່ງພໍໃຈ ຫຼື ຄວາມບໍ່ເໝາະສົມໃນການສັນຍາແລກປ່ຽນກ່ຽວກັບການຍິນຍອມທາງເພດ ແລະ ຫຼາຍໄປກວ່ານັ້ນການລ່ວງລະເມີດທາງເພດເກີດຂຶ້ນໄດ້ທຸກໂອກາດ, ເກີດຂຶ້ນກັບທຸກໆ ກຸ່ມອາຍຸທີ່ມັນໄດ້ເປັນຜົນສະທ້ອນຕໍ່ດ້ານສຸຂະພາບ ແລະ ຄວາມຮູ້ສຶກ, ໂດຍສະເພາະແມ່ນໄດ້ສ້າງຄວາມຕຶງຄຽດ ແລະ ຄວາມກັງວົນ, ຄວາມຍ້ານກົວໃຫ້ກັບຜູ້ທີ່ໄດ້ຮັບຜົນກະທົບຈາກສະຖານະການດັ່ງກ່າວທີ່ເກີດຂຶ້ນ. ສຳລັບການໃຫ້ຄຳນິຍາມຄຳສັບຄວາມໝາຍ “ການລ່ວງລະເມີດທາງເພດ” ແມ່ນໄດ້ມີຄວາມ ໝາຍເຖິງທຸກການກະທຳທີ່ລະເມີດທາງເພດທີ່ມີຜົນກະທົບເຮັດໃຫ້ມະນຸດເສຍສິດທິມະນຸດ ຊຶ່ງສາມາດພິຈາລະນາໄດ້ວ່າການລ່ວງລະເມີດທາງເພດແມ່ນເປັນການຂົ່ມຂູ່, ຄວາມບໍ່ຍິນຍອມ, ຄວາມບໍ່ເໝາະສົມ ແລະ ການປະພຶດທີ່ຜິດທີ່ໄດ້ປະພຶດຕໍ່ຜູ້ທີ່ໄດ້ຮັບເຊັ່ນ: ການຂົ່ມຂູ່, ຂົ່ມເຫັງ, ສ້າງຄວາມບໍ່ແນ່ນອນ ຫຼື ສ້າງໃຫ້ມີສະພາບແວດລ້ອມພຶດຕິກຳທີ່ບໍ່ເໝາະສົມໃນສະພາບແວດລ້ອມຂອງສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ (International Labor Organization, 2015).

ໃນທ້າຍຂອງ 2 ທົດສະຫວັດທີ່ຜ່ານມາໄດ້ມີການກ່າວເຖິງກ່ຽວກັບບັນຫາການລ່ວງລະເມີດທາງເພດໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກໃນໂລກເພີ່ມຫຼາຍຂຶ້ນ ຊຶ່ງໄດ້ມີການດຳເນີນການທາງດ້ານກົດໝາຍ ແລະ ກົດຈະກຳອື່ນໆ ທີ່ເປັນການເລີ່ມຕົ້ນໃນການປົກປ້ອງຜູ້ທີ່

ຖືກລ່ວງລະເມີດທາງເພດໃນຂັ້ນທ້ອງຖິ່ນ, ລະດັບປະເທດ ແລະ ອົງການຈັດຕັ້ງສາກົນ ເຊັ່ນ: ສະມາຄົມເອີຣົບ, ອົງການແຮງງານສາກົນ, ອົງການອາຫານໂລກ, ທະນາຄານໂລກ ແລະ ສະຫະປະຊາຊາດເປັນຕົ້ນ. ສະນັ້ນ, ບັນຫາການລ່ວງລະເມີດທາງເພດບໍ່ແມ່ນ ບັນຫາໃໝ່ໃນສັງຄົມເພາະເປັນບັນຫາທີ່ເກີດຂຶ້ນໃນສັງຄົມແມ່ນໄດ້ມີແນວໂນມການເພີ່ມ ຂຶ້ນຂອງຜູ້ຖືກລ່ວງລະເມີດທາງເພດໂດຍສະເພາະແມ່ນຈຳນວນເພດຍິງທີ່ເຂົ້າໄປເປັນກຳ ລັງແຮງງານໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກໃນຂົງເຂດອຸດສາຫະກຳ ແລະ ການໃຫ້ບໍລິການທີ່ເພີ່ມ ຂຶ້ນ (Joan H. Joshi and Jodie Nachison: p11).

ການລ່ວງລະເມີດທາງເພດແມ່ນມີຄວາມໝາຍກວ້າງທີ່ຈະໃຫ້ນິຍາມຄຳສັບ ສະເພາະ ຊຶ່ງມັນບໍ່ເປັນພຽງແຕ່ຄວາມຮຸນແຮງທາງດ້ານຮ່າງກາຍເທົ່ານັ້ນ ແຕ່ຍັງລວມເຖິງ ຄວາມຮຸນແຮງທາງດ້ານຈິດໃຈທີ່ບໍ່ສາມາດເຫັນໄດ້ດ້ວຍຕາອີກດ້ວຍ. ສຳລັບຄະນະກຳ ມະທິການວ່າດ້ວຍການໃຫ້ໂອກາດການຈ້າງວຽກທີ່ເທົ່າທຽມໃນສະຫະລັດອາເມລິກາ ໄດ້ ມີການພັດທະນານິຍາມຄຳສັບສະເພາະຄວາມໝາຍຂອງການລ່ວງລະເມີດທາງເພດໄວ້ ວ່າ: ການລ່ວງລະເມີດທາງເພດແມ່ນເປັນການບໍ່ຍິນຍອມ, ການຮ້ອງຂໍເງື່ອນໄຂທາງເພດ ແລະ ການກະທຳອື່ນໆ ທີ່ບົ່ງບອກເຖິງການລ່ວງລະເມີດທາງເພດບໍ່ວ່າຈະເປັນໃນດ້ານ ວາຈາ ແລະ ທາງກາຍ ເຊັ່ນ: 1) ການເຂົ້າຮ່ວມໃນການປະຕິບັດການດັ່ງກ່າວຢ່າງຊັດເຈນ ຫຼື ການທີ່ລະບຸໄວ້ໃນສັນຍາ ຫຼື ສ້າງເງື່ອນໄຂໃນການຈ້າງວຽກຂອງບຸກຄົນ, 2) ການເຂົ້າ ຮ່ວມ ຫຼື ປະຕິ ເສດໃນການປະຕິບັດການດັ່ງກ່າວ ໂດຍບຸກຄົນໜຶ່ງຖືກໃຊ້ເປັນຂໍ້ກຳນົດ ພື້ນຖານໃນການຕັດສິນໃຈໃນການຈ້າງວຽກທີ່ມີຜົນກະທົບຕໍ່ບຸກຄົນດັ່ງກ່າວ ແລະ 3) ການປະຕິບັດການດັ່ງກ່າວທີ່ມີເປົ້າໝາຍ ຫຼື ການເຮັດໃຫ້ເກີດຜົນທີ່ແຊກແຊງເຖິງການ ປະຕິບັດງານຂອງບຸກຄົນໃດໜຶ່ງຢ່າງບໍ່ມີເຫດຜົນ ຫຼື ການຂົ່ມຂູ່, ຂົ່ມເຫັງ, ສ້າງຄວາມບໍ່ ແນ່ນອນ ຫຼື ສ້າງໃຫ້ມີສະພາບແວດລ້ອມທີ່ເປັນພິດຕິກຳທີ່ຜິດຢູ່ໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ. ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ການໃຫ້ນິຍາມຄວາມໝາຍຄຳສັບດັ່ງກ່າວໄດ້ກາຍເປັນທີ່ຍອມຮັບໃນ ລະດັບສາກົນ ແລະ ອົງການອາຫານໂລກທີ່ໄດ້ໃຊ້ນິຍາມຄຳສັບສະເພາະການລ່ວງລະເມີດ ທາງເພດເປັນບ່ອນອ້າງອີງ. ນອກຈາກນີ້ອົງການທະນາຄານໂລກໄດ້ໃຫ້ນິຍາມຄຳສັບ

ສະເພາະການລ່ວງລະເມີດທາງເພດໄວ້ວ່າ: ການລ່ວງລະເມີດທາງເພດແມ່ນການກະທຳທາງເພດທີ່ບໍ່ຍິນຍອມ, ການຮ້ອງຂໍຄວາມຮັກທາງເພດ ແລະ ການກະທຳທາງດ້ານຮ່າງກາຍ ແລະ ຈິດໃຈທີ່ບົ່ງບອກເຖິງການລ່ວງລະເມີດທາງເພດໂດຍການແຊກແຊງເຂົ້າໄປໃນການເຮັດວຽກຢ່າງບໍ່ມີເຫດຜົນທີ່ບໍ່ເໝາະສົມ, ການສ້າງໃນເງື່ອນໄຂໃນການຈ້າງວຽກ ຫຼື ການຂົ່ມຂູ່, ການເປັນບໍລະປັກ ຫຼື ສ້າງສະພາບແວດລ້ອມທີ່ມີພຶດຕິກຳທີ່ຜິດໃນສະຖານທີ່ເຮັດ (Ministry of Labor – Invalids and Social Affairs, HaNoi, March 2013). ນອກຈາກນີ້ອົງການແຮງງານສາກົນ (ILO) ໄດ້ພິຈາລະນາວ່າການລ່ວງລະເມີດທາງເພດໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກເປັນຮູບແບບທີ່ຮ້າຍແຮງຂອງການຈຳແນກທາງເພດອີກດ້ວຍ.

ສາທາລະນະລັດ ປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນລາວ (ສປປ ລາວ) ເປັນປະເທດທີ່ບໍ່ມີຊາຍແດນຕິດກັບທະ ເລ, ພູມສັນຖານຂອງປະເທດສ່ວນຫຼາຍແມ່ນເປັນພູສູງ ແລະ ພູພຽງ ສ່ວນທົ່ງພຽງແມ່ນມີໜ້ອຍ ຊຶ່ງມີແຕ່ 3 ທົ່ງພຽງໃຫຍ່ຕາມລ່ອງແມ່ນ້ຳຂອງ ແລະ ທົ່ງພຽງຕາມຫວ່າງພູເທົ່ານັ້ນ. ນອກຈາກນີ້ປະເທດລາວຍັງມີຊັບພະຍາກອນປ່າໄມ້ທີ່ອຸດົມສົມບູນທີ່ຫຼາກຫຼາຍທີ່ເປັນພູຜາປ່າໄມ້, ແຮ່ທາດ, ແຫຼ່ງນ້ຳ ແລະ ອື່ນໆ ອີກ. ໃນປີ 1997 ປະເທດລາວ ໄດ້ກາຍເປັນປະເທດທີ່ເຊື່ອມໂຍງກັບບັນດາປະເທດຕ່າງໆ ໂດຍການໄດ້ເຂົ້າເປັນສະມາຊິກປະຊາຄົມອາຊຽນ. ສຳລັບປະເທດລາວມີປະຊາກອນທັງໝົດມີຈຳນວນປະມານ 6,5 ລ້ານຄົນໃນປີ 2015 (ສູນສະຖິຕິແຫ່ງຊາດ, 2015). ໃນນີ້ 59% ຂອງປະຊາກອນແມ່ນເປັນເດັກນ້ອຍ ແລະ ໄວໜຸ່ມທີ່ມີອາຍຸຕໍ່າກວ່າ 25 ປີ, ປະຊາກອນລາວສ່ວນຫຼາຍແມ່ນດຳລົງຊີວິດໃນເຂດຊົນນະບົດ 71%, ໃນນີ້ 8.9% ຂອງປະຊາກອນທີ່ອາໄສໃນເຂດຊົນນະບົດບໍ່ມີເສັ້ນທາງໄປເຖິງເພາະເປັນເຂດທຸລະກິນດານ ແລະ ພູສູງ. ສ່ວນອັດຕາການຈະເລີນເຕີບໂຕຂອງປະຊາກອນລາວແມ່ນ 1.45 % (Ministry of Health & Lao Statistics Bureau, 2015).

ປະເທດລາວໄດ້ມີຄວາມຫຼາກຫຼາຍທາງຊົນເຜົ່າ ຊຶ່ງໃນປັດຈຸບັນມີຊົນເຜົ່າທັງໝົດແມ່ນ 49 ເຜົ່າ ແລະ 167 ກຸ່ມຊົນເຜົ່າຍ່ອຍທີ່ມີຄວາມແຕກຕ່າງທາງດ້ານພາສາ ແລະ ວັດທະນະທຳ ຊຶ່ງໄດ້ແບ່ງອອກເປັນ 4 ກຸ່ມໃຫຍ່ ເຊັ່ນ: ລາວໄຕ 68 %, ມອນ-ຂະ

ແມ 22%, ມັງ-ອິວມ້ຽນ 7% ແລະ ຈີນຕິເບດ 3%. ໃນແຕ່ລະເຜົ່າຈະມີຮີດຄອງປະເພນີ ໃນການດຳລົງຊີວິດທີ່ແຕກຕ່າງກັນໃນແຕ່ລະຊືງເຂດທ້ອງຖິ່ນ (King et al., 2010). ສ່ວນໃນດ້ານວຽກງານດ້ານສາທາລະນະສຸກໄດ້ຮັບການປັບປຸງທີ່ດີຂຶ້ນເພາະເຫັນໄດ້ຈາກ ການມີອາຍຸຍືນສະເລ່ຍຈາກ 53 ປີ ມາເປັນ 66 ປີ ໃນລະຫວ່າງ ໃນປີ 1990 ຫາ ປີ 2012 (ອາຍຸ 51 ມາເປັນອາຍຸ 64 ປີ, ສຳລັບເພດຊາຍ ແລະ ເພດຍິງແມ່ນ ມີອາຍຸ 54 ມາ ເປັນອາຍຸ 67 ປີ) (WHO, 2014).

ໃນດ້ານກຳລັງແຮງງານຈຳນວນ 3,691,300 ຄົນ ທີ່ເປັນກຳລັງແຮງງານທີ່ເຮັດ ວຽກໃນຂະແໜງເສດຖະກິດຈຳນວນ 3,026,866 ຄົນ ໃນນີ້ແມ່ນຂະແໜງການກະສິກຳ ກວມເອົາເຖິງ 75.1%; ສ່ວນໃນຂະແໜງການອຸດສາຫະກຳກວມເອົາ 5.5%, ຂະແໜ ງໃຫ້ການບໍລິການ 19.4% ແລະ ຫວ່າງງານທີ່ຍັງບໍ່ວຽກເຮັດແມ່ນມີພຽງແຕ່ 0.2% (<http://.aseanemployers.org/2013.pdf>). ໃນປັດຈຸບັນນີ້, ການພັດທະນາ ເສດຖະກິດແມ່ນໄດ້ມີການປ່ຽນແປງຈາກສ່ວນກາງໄປສູ່ເສດຖະກິດດ້ານການຕະຫຼາດ ຕາມນະໂຍບາຍຂອງລັດຖະບານ ສປປ ລາວ. ໃນການປະຕິບັດນະໂຍບາຍເປີດປະຕູສູ່ ພາຍນອກ, ການສົ່ງເສີມການສົ່ງອອກທີ່ທົດແທນການນຳເຂົ້າໄດ້ມີການຂະຫຍາຍຕົວ, ນັກທ່ອງທ່ຽວເຂົ້າມາເພີ່ມຂຶ້ນ ແລະ ການເຂົ້າມາລົງທຶນຂອງຕ່າງປະເທດເພີ່ມຂຶ້ນທີ່ໄດ້ສ້າງ ວຽກເຮັດງານທຳ ແລະ ເປັນການສ້າງໂອກາດໃນການຊອກວຽກເຮັດວຽກງານທຳຂອງ ປະຊາຊົນຫຼາຍຂຶ້ນ. ຈາກການຫັນປ່ຽນທາງດ້ານນະໂຍບາຍດັ່ງກ່າວມັນໄດ້ມີການດຶງດູດ ເອົາແຮງງານໜຸ່ມຈາກຊົນນະບົດໃນແຂວງຕ່າງໆ ທົ່ວປະເທດທີ່ເປັນຈຳນວນຫຼາຍໃຫ້ເຂົ້າ ມາຊອກວຽກເຮັດງານທຳ ແລະ ການເຂົ້າມາດຳລົງຊີວິດໃນເງື່ອນໄຂທີ່ດີຂຶ້ນໃນຕົວເມືອງ ໃຫຍ່ໂດຍສະເພາະນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນຫຼາຍຂຶ້ນ. ໃນການປ່ຽນແປງຂອງການພັດທະນາ ເສດຖະກິດ-ສັງຄົມມັນໄດ້ເຮັດໃຫ້ມີການເຄື່ອນຍ້າຍຂອງກຳລັງແຮງງານຄົນໜຸ່ມທີ່ເປັນ ຊັບພະຍາກອນກຳລັງແຮງງານເຂົ້າສູ່ພາກອຸດສາຫະກຳຂອງປະເທດຫຼາຍຂຶ້ນ ໂດຍ ສະເພາະໃນຂະແໜງອຸດສາຫະກຳຕັດຍິບທີ່ເປັນຂະແໜງການທີ່ສຳຄັນໃນການສົ່ງອອກ

ແລະ ນໍາລາຍຮັບມາສູ່ປະເທດ. ດັ່ງນັ້ນ, ໂດຍລວມເຫັນໄດ້ວ່າໃນຂະແໜງການໃຫ້
ບໍລິການແມ່ນໄດ້ເພີ່ມຂຶ້ນ ແລະ ກໍາລັງແຮງງານໃນຂະແໜງນີ້ແມ່ນໄດ້ເພີ່ມຂຶ້ນເຊັ່ນກັນ.

ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນເປັນເມືອງຫຼວງຂອງ ສ ປປ ລາວ ທີ່ຕັ້ງຢູ່ພາກກາງຂອງ
ປະເທດ, ມີເນື້ອທີ່ທັງໝົດ 3.920 ກິໂລຕາແມັດ, ມີຊາຍແດນຕິດກັບແຂວງຕ່າງໆ ເຊັ່ນ:
ທິດຕາເວັນອອກຕິດກັບແຂວງຊຽງຂວາງ, ທິດຕາເວັນອອກສຽງເໜືອຕິດກັບແຂວງວຽງ
ຈັນ, ທິດຕາເວັນຕົກສຽງເໜືອຕິດກັບແຂວງໄຊຍະບູລີ, ທິດໃຕ້ຕິດກັບແຂວງບໍລິຄໍາໄຊ
ແລະ ທິດຕາເວັນຕົກຕິດກັບລາຊະອານາຈັກໄທ (ເປັນຊາຍແດນທີ່ເປັນແມ່ນໍ້າຂອງ).
ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນປະກອບມີ 9 ຕົວເມືອງ, ຊຶ່ງຕົວເມືອງເຂດໃນຂອງນະຄອນຫຼວງ
ວຽງຈັນປະກອບມີເມືອງ ຈັນທະບູລີ, ເມືອງ ສີສັດຕະນາກ, ເມືອງ ສີໂຄດຕະບອງ ແລະ
ເມືອງ ສີສັດຕະນາກ. ສ່ວນອີກ 5 ເມືອງດ້ານນອກປະກອບມີເມືອງ ຫາດຊາຍຟອງ,
ເມືອງ ໄຊທານີ, ເມືອງ ນາຊາຍທອງ, ເມືອງ ປາກງື່ມ ແລະ ເມືອງ ສັງທອງ, ອີງຕາມສູນ
ສະຖິຕິແຫ່ງຊາດໃນປີ 2015 ປະຊາກອນພາຍໃນນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ ມີຈໍານວນ
820,900 ຄົນ. ໃນປັດຈຸບັນນີ້ໄດ້ມີການເຄື່ອນຍ້າຍຂອງປະຊາກອນຈາກແຂວງຕ່າງໆ ເຂົ້າ
ມາສູ່ຕົວເມືອງນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນຫຼາຍຂຶ້ນເພື່ອເຂົ້າມາປະກອບອາຊີບຕ່າງໆ ໃນການ
ປະກອບອາຊີບຂອງປະຊາຊົນໃນນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນແມ່ນມີຫຼາຍອາຊີບທີ່ເປັນພັນກ
ງານລັດ, ພະນັກງານພາກເອກະຊົນ, ຊາວນາ, ກໍາມະກອນ, ນັກທຸລະກິດ, ຄ້າຂາຍ,
ນັກຮຽນ, ນັກສຶກສາ ແລະ ອື່ນໆ (National Statistical Centre, 2015).

ໃນນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ ຍັງບໍ່ທັນມີສະຖິຕິຕົວເລກທີ່ເປັນການສຶກສາຄົ້ນຄວ້າ
ທີ່ເປັນທາງການກ່ຽວກັບການລ່ວງລະເມີດທາງເພດໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກໃນໂຮງງານ
ຕັດຍົບ, ລັດວິສາຫະກິດ ແລະ ຮ້ານອາຫານແມ່ນຍັງບໍ່ມີ. ເຖິງແນວໃດກໍຕາມ, ແຕ່ຍັງມີ
ຂໍ້ມູນຈາກແຫຼ່ງສື່ຕ່າງໆ ກ່ຽວກັບການລ່ວງລະເມີດທາງເພດໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກແມ່ນ
ມີແຜ່ຫຼາຍໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ. ເມື່ອມີການລ່ວງລະເມີດທາງເພດໃນສະຖານທີ່ເຮັດ
ວຽກທີ່ມັນໄດ້ເປັນການລະເມີດສິດຂັ້ນພື້ນຖານຂອງພະນັກງານຍິງ ແລະ ພະນັກງານ
ຊາຍ. ດັ່ງນັ້ນ, ພະນັກງານກໍາມະກອນຕ້ອງໄດ້ຮັບການຄຸ້ມຄອງຕາມກົດໝາຍຈາກການ

ລ່ວງລະເມີດທາງເພດຈາກສະຖານທີ່ເຮັດວຽກທີ່ມັນເປັນການລ່ວງລະເມີດສິດທິມະນຸດ
ໃນການດຳລົງຊີວິດໃນສັງຄົມ.

ໃນຫຼາຍໆ ຂົງເຂດຂອງໂລກໄດ້ມີການນສຶກສາຄົ້ນຄວ້າວິໄຈເຖິງການລ່ວງ
ລະເມີດທາງເພດເພາະເປັນບັນຫາທີ່ແຮງງານກຳລັງປະເຊີນຢູ່ໃນສະຖານເຮັດວຽກ
ຕົວຢ່າງ: ໃນປະເທດເຢຍລະມັນໄດ້ເຮັດການສຳຫຼວດເຖິງສະພາບການລ່ວງລະເມີດທາງ
ເພດໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ ຊຶ່ງຜົນການສຶກສາໄດ້ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າ 93 % ຂອງແຮງ
ງານເພດຍິງແມ່ນໄດ້ເປັນຜູ້ເຄາະຮ້າຍໃນການຖືກລ່ວງລະເມີດທາງເພດ, ໃນປີ 1998
ນາງພະຍາບານ ເກືອບ 6 ຄົນ ໃນຈຳນວນ 10 ຄົນ ຂອງປະເທດ ອິດສະຕາລີ ທີ່ໄດ້ຖືກ
ລ່ວງລະເມີດທາງເພດ, ສ່ວນໃນສະຫະລັດອາເມລິກາຫຼາຍກວ່າ 50 % ຂອງແຮງງານ
ເພດຍິງ ແມ່ນຖືກລ່ວງລະເມີດທາງເພດ, ໃນການາດາ ແມ່ຍິງ 51 % ທີ່ໄດ້ລາຍງານວ່າ
ຖືກໃຊ້ຄວາມຮຸນແຮງທາງເພດຢ່າງໜ້ອຍ 1 ຄັ້ງ. ສ່ວນໃນປະເທດອິນເດຍແມ່ຍິງແມ່ນ
ຖືກລ່ວງລະເມີດທາງເພດທຸກໆ 12 ນາທີ, ສຳລັບປະເທດຈີນຈາກຜົນການສຳຫຼວດຂອງ
Women's Watch China ໃນປີ 2009 ໄດ້ຄົ້ນເຫັນວ່າ 20% ຂອງຈຳນວນຜູ້ຍິງທີ່ໃຫ້
ສຳພາດແມ່ນມີປະສົບການໃນການຖືກລ່ວງລະເມີດທາງເພດໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ.
ການສຳຫຼວດທີ່ໄດ້ເຜີຍແຜ່ໃນຮ່ອງກົງ ໃນປີ 2007 ໄດ້ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າ ເກືອບ 25%
ຂອງແຮງງານທີ່ຖືກສຳພາດໄດ້ປະສົບພົບພໍ້ກັບການຖືກລ່ວງລະເມີດທາງເພດ ຊຶ່ງໃນນັ້ນ
1/3 ແມ່ນເປັນເພດຊາຍ. ສຳລັບ An AWARE ຂອງປະເທດສິງກະໂປໄດ້ສຶກສາເຖິງ
ການລ່ວງລະເມີດທາງເພດໃນປີ 2008 ໄດ້ຊີ້ໃຫ້ເຫັນວ່າ 54% ຂອງຜູ້ຕອບແບບສອບ
ຖາມຈຳນວນ 500 ຄົນ ໄດ້ມີປະສົບການບາງຮູບແບບໃນການຖືກລ່ວງລະເມີດທາງເພດ
ຊຶ່ງຜົນການສຶກສາຄົ້ນຄວ້າທັງໝົດນີ້ແມ່ນສະຖິຕິທີ່ສຳຄັນທີ່ຊີ້ໃຫ້ເຫັນເຖິງບັນຫາຂອງ
ການລ່ວງລະເມີດທາງເພດໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກໃນທົ່ວໂລກ (Ministry of Labor –
Invalids and Social Affairs, Ha Noi, March 2013).

ສຳລັບ ສປປ ລາວ ໄດ້ມີຄົ້ນຄວ້າກ່ຽວກັບການຕ້ານຄວາມຮຸນແຮງຕໍ່ແມ່ຍິງໃນ
ສປປ ລາວ ທີ່ພົວພັນເຖິງການໃຊ້ຄວາມຮຸນແຮງທາງຕໍ່ດ້ານຮ່າງກາຍ ແລະ ຄວາມຮຸນ
ແຮງທາງເພດທີ່ເປັນຜົນການຄົ້ນຄວ້າເຫັນໄດ້ວ່າມີຄວາມຮຸນແຮງທາງດ້ານຮ່າງກາຍພຽງ

ຢ່າງດຽວ 8 %, ຄວາມຮຸນແຮງທາງດ້ານຮ່າງກາຍ ແລະ ທາງເພດ 3.5 % ແລະ ຄວາມຮຸນແຮງທາງເພດຢ່າງດຽວ 3.7 %. ສ່ວນການໄດ້ຮັບຄວາມຮຸນແຮງທາງດ້ານຮ່າງກາຍ, ທາງເພດ ແລະ ທາງອາລົມ ຈາກຜູ້ເປັນຜົວ ແລະ ເປັນຄູ່ຮ່ວມຊີວິດເຫັນວ່າມີຄວາມຮຸນແຮງທາງດ້ານຮ່າງກາຍ 2.2%, ຄວາມຮຸນແຮງທາງດ້ານຮ່າງກາຍແລະ ອາລົມ 5.9 %, ຄວາມຮຸນແຮງທາງດ້ານອາລົມ 15 %, ຄວາມຮຸນແຮງທາງດ້ານຮ່າງກາຍ, ອາລົມ ແລະ ເພດ 3.4 %, ຄວາມຮຸນແຮງທາງດ້ານອາລົມ ແລະ ທາງເພດ 1.9 %, ຄວາມຮຸນແຮງທາງດ້ານຮ່າງກາຍ ແລະ ທາງເພດ 0.1 %, ຄວາມຮຸນແຮງທາງເພດຢ່າງດຽວ 1.8 % ແລະ ຄວາມຖີ່ທີ່ໄດ້ຮັບເຄາະຮ້າຍຈາກຄວາມຮຸນແຮງທາງດ້ານຮ່າງກາຍ ແລະ ຄວາມຮຸນແຮງທາງເພດ 1 ຄັ້ງ ມີ 58.9 %, 2-5 ຄັ້ງ ມີ 20.9 % ແລະ ຫຼາຍກວ່າ 5 ຄັ້ງ ມີ 20.2% (<http://www.la.one.un.org>). ອີງຕາມການສຳຫຼວດປັດໄຈຂອງສັງຄົມເຫັນ ວ່າ: ເດັກນ້ອຍລາວທີ່ມີປະສົບການໃນການຖືກຄວາມຮຸນແຮງຫຼາຍຮູບແບບທີ່ແຕກຕ່າງກັນ ໃນປີ 2011, ໂດຍສະເພາະແມ່ນເດັກນ້ອຍທີ່ມີອາຍຸລະຫວ່າງ 2-14 ປີ ກວມເອົາເກືອບ 76% ຊຶ່ງພວກເຂົາປະເຊີນໜ້າຢ່າງໜ້ອຍ 1 ຮູບແບບຂອງການລ່ວງລະເມີດທາງດ້ານຮ່າງກາຍ ຫຼື ຮູບແບບການລົງໂທດທາງດ້ານຮ່າງກາຍຈາກຜູ້ໃຫຍ່ຢູ່ໃນເຮືອນຂອງພວກເຂົາເອງ. ຈຳນວນຂອງເດັກນ້ອຍ ອາຍຸ 2-14 ປີ ໃນ ສປປ ລາວ ແມ່ນໄດ້ຮັບຄວາມຮຸນແຮງໃນຫຼາຍໆ ຮູບແບບທີ່ແຕກຕ່າງກັນ ຊຶ່ງຂໍ້ມູນສະຖິຕິທີ່ສູງທີ່ສຸດແມ່ນທຸກໆ ຄວາມຮຸນແຮງແມ່ນການປະຕິບັດວິໄນຕໍ່ເດັກນ້ອຍມີສູງເຖິງ 75.7 % ແລະ ທາງດ້ານຮ່າງກາຍ 70.8% (Unicef n.d, 2016).

ສຳລັບການຄົ້ນຄວ້າກ່ຽວກັບການລ່ວງລະເມີດທາງເພດໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກທີ່ເປັນໂຮງງານຕັດຍົບ, ລັດວິສາຫະກິດ ແລະ ຮ້ານອາຫານພາຍໃນນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ ສປປ ລາວ ແມ່ນຍັງບໍ່ມີ ຊຶ່ງເຮັດໃຫ້ຍັງບໍ່ທັນມີສະຖິຕິ ແລະ ຂໍ້ມູນທີ່ເປັນຕົວເລກທີ່ເປັນທາງການກ່ຽວກັບການລ່ວງລະເມີດທາງເພດໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກດັ່ງກ່າວ. ດັ່ງນັ້ນ, ປະເທດລາວແມ່ນຍັງຂາດນິຕິກຳທີ່ສະເພາະເຈາະຈົງທີ່ຈະບັງຄັບໃຊ້ກ່ຽວກັບການລ່ວງລະເມີດທາງເພດໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກເພາະຍັງຂາດການກຳນົດນິຍາມຄຳສັບສະເພາະກ່ຽວກັບການລ່ວງລະເມີດທາງເພດໃນທາງດ້ານກົດໝາຍ, ຄວາມຮັບຜິດຊອບທາງດ້ານ

ກົດໝາຍ ແລະ ທາງດ້ານການເງິນຂອງພາກສ່ວນລັດວິສາຫະກິດ ແລະ ນາຍຈ້າງທີ່ ຮັບຜິດຊອບຕໍ່ຜູ້ຖືກລ່ວງລະເມີດທາງເພດ, ໃນຂະບວນການແກ້ໄຂ, ການຈ່າຍຄ່າເສຍ ຫາຍ ແລະ ການປັບໄໝໃສ່ໂທດ.

ສະນັ້ນ, ການສຶກສາຄົ້ນຄວ້າກ່ຽວກັບບັນຫານີ້ແມ່ນຈະເປັນປະໂຫຍດຫຼາຍໂດຍ ສະເພາະຂໍ້ມູນຈາກຜົນຂອງການປະເມີນທັດສະນະຄວາມເຂົ້າ, ລະດັບຄວາມຮັບຮູ້ຕໍ່ສາ ເຫດ ແລະ ປັດໄຈທີ່ເຮັດໃຫ້ເກີດການລ່ວງລະເມີດທາງເພດໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກຂອງ ພະນັກງານກຳມະກອນໃນນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ ສ ປປ ລາວ ຊຶ່ງຜົນການສຶກສາຄົ້ນຄວ້າ ໃນຄັ້ງນີ້ຈະໄດ້ເຫັນເຖິງຂໍ້ມູນ ແລະ ສະພາບແນວໂນ້ມໃນປັດຈຸບັນຂອງການລ່ວງລະເມີດ ທາງເພດໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກໃນນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ ສ ປປ ລາວ. ສຳລັບບັນຫາ ການລ່ວງລະເມີດທາງເພດໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກແມ່ນຖືກຮັບຮູ້ກັນແລ້ວວ່າເປັນບັນຫາ ທີ່ສຳຄັນຂອງສັງຄົມໃນທົ່ວໂລກເພາະມັນໄດ້ເປັນບັນຫາອັນຕະລາຍຕໍ່ກັບການ ເສດຖະກິດ-ສັງຄົມໃນການປະກອບອາຊີບ ແລະ ເປັນການກະເມີດຕໍ່ສິດທິມະນຸດ. ນອກຈາກນີ້, ອົງການແຮງງານສາກົນຍັງໄດ້ກ່າວເຖິງການລ່ວງລະເມີດທາງເພດວ່າເປັນ ການລ່ວງລະເມີດສິດທິມະນຸດຂັ້ນພື້ນຖານຂອງມະນຸດ, ສ້າງຄວາມບໍ່ປອດໄພ ແລະ ເປັນ ອັນຕະລາຍຕໍ່ສຸຂະພາບ, ການປະຕິບັດພິດຕິກຳທີ່ບໍ່ເປັນການຍອມຮັບໃນສະຖານທີ່ເຮັດ ວຽກ, ບັນຫາການຈຳແນກ, ການບໍ່ຍອມຮັບໃນເງື່ອນໄຂ ແລະ ຮູບແບບຄວາມຮຸນແຮງທີ່ ມັກເກີດກັບຜູ້ຍິງ ເຖິງແນວໃດກໍຕາມເຫັນວ່າແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍແມ່ນສາມາດພົບກັບ ບັນຫາດັ່ງກ່າວເຊັ່ນກັນ (www.ilo.org/pdf).

ດັ່ງນັ້ນ, ຂ້າພະເຈົ້າຈຶ່ງຢາກສຶກສາຄົ້ນຄວ້າໃນຫົວຂໍ້ການລ່ວງລະເມີດທາງເພດໃນ ສະຖານທີ່ເຮັດວຽກໃນ ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ ສປປ ລາວ ຊຶ່ງການຄົ້ນຄວ້າຄັ້ງນີ້ເປັນການ ຄົ້ນຄວ້າທາງດ້ານປະລິມານ ແລະ ຄຸນນະພາບທີ່ ສະແດງໃຫ້ເຫັນເຖິງສະພາບແນວໂນ້ມ ການຖືກລ່ວງລະເມີດທາງເພດໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກຂອງພະນັກງານ ແລະ ກຳມະກອນ ໃນຂົງເຂດລັດວິສາຫະກິດ, ໂຮງງານຕັດຍົບ ແລະ ຮ້ານອາຫານໃນການຖືກລ່ວງລະເມີດ ໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ ຊຶ່ງຜົນການຄົ້ນຄວ້າສາມາດເປັນຂໍ້ມູນໃຫ້ກັບພາກລັດຖະບານ,

ນາຍຈ້າງ, ອົງການຈັດຕັ້ງ ແລະ ບຸກຄົນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງໃຫ້ສາມາດເຮັດວຽກຮ່ວມກັນເພື່ອພັດທະນາໃນການສ້າງໃຫ້ມີສະພາບແວດລ້ອມໃນການເຮັດວຽກທີ່ດີຕໍ່ກັບສຸຂະພາບຂອງພະນັກງານ ແລະ ກຳມະກອນໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກຂອງປະເທດ, ເປັນບ່ອນອົງໃນການປັບປຸງນະໂຍບາຍໃນການຕ້ານ ແລະ ປ້ອງກັນການລ່ວງລະເມີດທາງເພດໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ, ການປັບປຸງກົນໄກສໍາລັບການຕ້ານ, ສະກັດກັ້ນ, ແກ້ໄຂການລ່ວງລະເມີດທາງເພດໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ. ນອກຈາກນີ້ເປັນການປູກຈິດສໍານຶກໃຫ້ແກ່ຜູ້ບໍລິຫານ, ພະນັກງານ ແລະ ກຳມະກອນໄດ້ມີຄວາມເຈົ້າໃຈຢ່າງແທ້ຈິງຕໍ່ກັບບັນຫາການລ່ວງລະເມີດໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ ຊຶ່ງໃນການຄົ້ນຄວ້າຄັ້ງນີ້ຜູ້ວິໄຈໄດ້ມີຄໍາຖາມຄົ້ນຄວ້າຄື: ສາຍເຫດ ແລະ ປັດໄຈໃນການລ່ວງລະເມີດທາງເພດໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກໃນນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ ສປປ ລາວມີຫຍັງແດ່?, ພຶດຕິກຳການລ່ວງລະເມີດທາງເພດໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກໃນນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ ສປປ ລາວມີຫຍັງແດ່? ແລະ ການແກ້ໄຂບັນຫາການລ່ວງລະເມີດທາງເພດໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກໃນນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ ສປປ ລາວມີຫຍັງແດ່?

1.2 ຈຸດປະສົງຂອງການວິໄຈ

ການຄົ້ນຄວ້າວິໄຈໃນຫົວຂໍ້ການລ່ວງລະເມີດທາງເພດໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກໃນນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ ສປປ ລາວ ຄັ້ງນີ້ໄດ້ມີ 3 ຈຸດປະສົງໃຫຍ່ຄືດັ່ງລຸ່ມນີ້:

1. ສາຍເຫດ ແລະ ປັດໄຈໃນການລ່ວງລະເມີດທາງເພດໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກໃນນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ ສປປ ລາວ
2. ພຶດຕິກຳການລ່ວງລະເມີດທາງເພດໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກໃນນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ ສປປ ລາວ
3. ວິທີການແກ້ໄຂບັນຫາການລ່ວງລະເມີດທາງເພດໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກໃນນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ ສປປ ລາວ

1.3 ຂອບເຂດຂອງການຄົ້ນຄວ້າ

ການຄົ້ນຄວ້າຄັ້ງນີ້ໄດ້ມີກຸ່ມປະຊາກອນກຸ່ມຕົວຢ່າງຈຳນວນທັງໝົດ 100 ຄົນ ຈາກຮ້ານອາຫານ, ໂຮງງານຕັດຍົບ ແລະ ບໍລິສັດລັດວິສາຫະກິດໃນນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ ສປປ ລາວ, ໃນການສຶກສາຄັ້ງນີ້ແມ່ນໄດ້ມີການກຳນົດຕົວປ່ຽນໃນການຄົ້ນຄວ້າ ຊຶ່ງຜູ້ວິໄຈໄດ້ແບ່ງຕົວປ່ຽນຕົ້ນປະກອບມີເພດ, ອາຍຸ ແລະ ສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ (ຮ້ານອາຫານ, ລັດວິສາຫະກິດ ແລະ ໂຮງງານຕັດຍົບ) ແລະ ຕົວປ່ຽນຕາມປະກອບມີສາເຫດ ແລະ ປັດໄຈທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການລ່ວງລະເມີດທາງເພດ, ປະເພດຂອງພຶດຕິກຳໃນການລ່ວງລະເມີດທາງເພດ ແລະ ວິທີການແກ້ໄຂບັນຫາການລ່ວງລະເມີດທາງເພດໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກໃນນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ.

1.4 ຄວາມສຳຄັນຂອງການຄົ້ນຄວ້າ

ຜົນການຄົ້ນຄວ້າຄັ້ງນີ້ຈະໄດ້ຮູ້ເຖິງສະພາບຂອງການລ່ວງລະເມີດທາງເພດໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກໃນນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ ແລະ ສາມາດເປັນຂໍ້ສະເໜີແນະກ່ຽວກັບບັນຫາການລ່ວງລະເມີດທາງເພດໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກໃນນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ ສປປ ລາວ ເພື່ອຈະເປັນຂໍ້ມູນໃນການສ້າງ, ປັບປຸງລະບຽບ, ນະໂຍບາຍ ແລະ ກົດໝາຍທັງຂອງພາຍໃນ, ຕ່າງປະເທດ, ລວມເຖິງມາດຕະການໃນການຕ້ານ ແລະ ປ້ອງກັນການລ່ວງລະເມີດໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກໃນນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ ສປປ ລາວ ທີ່ປະກອບມີຂໍ້ສະເໜີແນະເຊັ່ນ: 1) ການກຳນົດການ ປະຕິບັດລະບຽບ, ກົດໝາຍ ແລະ ແນວທາງທີ່ສອດຄ່ອງກັບກົດໝາຍຄຸ້ມຄອງແຮງງານ, 2) ເປັນມາດຕະການສຳລັບນາຍຈ້າງໃນສະຖານທີ່ຮ້ານອາຫານ, ລັດວິສາຫະກິດ ແລະ ໂຮງງານຕ່າງໆ ແລະ 3) ເປັນຂໍ້ສະເໜີແນະໃຫ້ກັບພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ແລະ ການແກ້ໄຂບັນຫາການລ່ວງລະເມີດໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ.

1.5 ນິຍາມຄຳສັບສະເພາະ

ສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ: ໝາຍເຖິງສະຖານທີ່ເຮັດວຽກຂອງພະນັກງານໃນມື້ລະແປດຊົ່ວໂມງຕໍ່ມື້ເຊັ່ນ: ຮ້ານອາຫານ, ລັດວິສາຫະກິດ ແລະ ໂຮງງານຕັດຍົບພາຍໃນນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ.

ການລ່ວງລະເມີດທາງເພດ: ໝາຍເຖິງການລ່ວງລະເມີດທາງເພດທີ່ເປັນທາງວາຈາ, ທາງກາຍ ແລະ ທ່າທາງ

ການລ່ວງລະເມີດທາງວາຈາ: ໝາຍເຖິງການໄດ້ຮັບໂທລະສັບ, ການຖືກວິພາກວິຈານກ່ຽວກັບຮູບຮ່າງໜ້າຕາໃນທາງລົບ ເຊັ່ນ: ຕຸ້ຍ ຫຼື ຈ່ອຍເກີນໄປ, ການຮັບຟັງເລື່ອງລາມົກໂດຍທີ່ບໍ່ຢາກຮັບຟັງ, ການເວົ້າຊັກຊວນໃຫ້ມີເພດສຳພັນໂດຍມີຜົນປະໂຫຍດເຂົ້າມາກ່ຽວຂອງ ຫຼື ບໍ່ມີກໍໄດ້ ແລະ ການໃຊ້ຄຳຊົມໃນເລື່ອງຂອງຄວາມງາມ ແລະ ມີການໃຊ້ພາສາທີ່ຊັກຊວນໃຫ້ມີເພດສຳພັນ.

ການລ່ວງລະເມີດທາງກາຍ: ໝາຍເຖິງການລູບຄຳ ແລະ ແຕະຕ້ອງຈັບບາຍຮ່າງກາຍ, ການຈັບມື-ແຂນ, ການຈັບຖືກໜ້າເອິກ ຫຼື ຂອງສະຫງວນ, ການໃກ້ສິດຮ່າງກາຍ, ການຈູບ, ຫອມແກ້ມ ແລະ ກາຂົ່ມຂືນ.

ການລ່ວງລະເມີດທາງທ່າທາງ: ໝາຍເຖິງການສະແດງທ່າທາງເຊັ່ນ: ເຮັດໃຫ້ມີສຽງ (ເປົ່າປາກ) ການຍັກຄິ້ວ ເປັນຕົ້ນ, ການຈ້ອງເບິ່ງ ເຊັ່ນ: ການໃຊ້ສາຍຕາຈ້ອງເບິ່ງເປັນເວລາດົນ, ການຈົງໃຈໃກ້ຊິດຕົວ, ການໂຊອະໄວຍະວະເພດ ແລະ ການເຮັດທ່າມີເພດສຳພັນໃຫ້ເບິ່ງ.

ບົດທີ 2

ທົບທວນເອກະສານ

ປັດຈຸບັນນີ້ການຄົ້ນຄວ້າກ່ຽວກັບການລ່ວງລະເມີດທາງເພດໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກໃນນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ ສ ປປ ລາວ ແມ່ນຍັງບໍ່ມີການຄົ້ນຄວ້າໃນຫົວຂໍ້ດັ່ງກ່າວ ເທື່ອ ຊຶ່ງການທົບທວນເອກະສານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງແມ່ນໄດ້ມີຄວາມສໍາຄັນທີ່ຈະຕ້ອງໄດ້ທົບທວນເອກະສານຈາກການສຶກສາຄົ້ນຄວ້າວິໄຈຕ່າງໆ ກ່ຽວກັບການລ່ວງລະເມີດທາງເພດ ເພື່ອຜູ້ຄົນຈະໄດ້ນໍາມາເປັນຂໍ້ມູນພື້ນຖານໃນການຄົ້ນຄວ້າ. ໃນບົດນີ້ປະກອບມີຄວາມໝາຍຂອງການລ່ວງລະເມີດທາງເພດ, ແນວຄິດກ່ຽວກັບຜູ້ໃດທີ່ເປັນຜູ້ຖືກລ່ວງລະເມີດທາງເພດ ແລະ ຜູ້ໃດທີ່ເປັນຜູ້ລ່ວງລະເມີດທາງເພດ?, ກົດໝາຍ ແລະ ນະໂຍບາຍສາກົນກ່ຽວກັບການລ່ວງລະເມີດທາງເພດໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ, ກົດໝາຍ ແລະ ນະໂຍບາຍຂອງປະເທດລາວກ່ຽວກັບການລ່ວງລະເມີດທາງເພດໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ, ລວມເຖິງບົດຄົ້ນຄວ້າທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການລ່ວງລະເມີດທາງເພດໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ.

2.1 ຄວາມໝາຍການລ່ວງລະເມີດທາງເພດ

ການລ່ວງລະເມີດທາງເພດແມ່ນມີພຶດຕິກຳທີ່ແຕກຕ່າງກັນ ຊຶ່ງນັບຕັ້ງແຕ່ການໃຊ້ສາຍຕາ ແລະ ການເວົ້າຈາເສຍມາລະຍາດ, ການປະຕິບັດທີ່ບໍ່ເໝາະສົມຕໍ່ບົດບາດຍິງ-ຊາຍ, ການໂຈມຕີທາງເພດ ແລະ ການກະທຳທີ່ມີຄວາມຮຸນແຮງຕໍ່ດ້ານຮ່າງກາຍ. ເຖິງການໃຫ້ນິຍາມຄຳສັບຄວາມໝາຍຂອງການລ່ວງລະເມີດທາງເພດທີ່ແຕກຕ່າງກັນໃນແຕ່ລະປະເທດ, ແຕ່ກໍສາມາດເຂົ້າໃຈຄວາມໝາຍຄືວ່າການການລ່ວງລະເມີດທາງເພດແມ່ນການຮ່ວມເພດທີ່ບໍ່ພໍໃຈ ແລະ ການຮ່ວມເພດທີ່ບໍ່ມີເຫດຜົນໃນທາງປະຕິບັດ ເຖິງແມ່ນວ່າການໃຫ້ນິຍາມຄຳສັບການລ່ວງລະເມີດທາງເພດຈະຄວາມໝາຍກວ້າງປານໃດກໍຕາມ ແຕ່ສາມາດພິຈາລະນາໄດ້ວ່າການລ່ວງລະເມີດທາງເພດແມ່ນ "ການຮ່ວມເພດທີ່ບໍ່ພໍໃຈ,

ການມີເງື່ອນໄຂທາງຜົນປະໂຫຍດໃນການມີເພດສໍາພັນ, ການໃຊ້ວາຈາ ຫຼື ການປະພຶດທາງດ້ານຮ່າງກາຍ ຫຼື ການສະແດງທ່າທາງມີລັກສະນະທາງເພດ ຫຼື ພຶດຕິກຳອື່ນໆ ທີ່ພິຈາລະນາໄດ້ວ່າເປັນການກະທຳຜິດ ຫຼື ການລູບ, ການເຮັດໃຫ້ຄົນອື່ນອັບອາຍ. ນອກຈາກນີ້ການລ່ວງລະເມີດດັ່ງກ່າວອາດຈະເປັນໄປໄດ້ທີ່ມີການແຊກແຊງເຂົ້າກັບການເຮັດວຽກ ໂດຍການສ້າງເງື່ອນໄຂໃນການຈ້າງງານ, ຫຼືການຂົ່ມຂູ່, ການຄັດຄ້ານ ຫຼື ສະພາບແວດລ້ອມໃນການເຮັດວຽກເຮັດໃຫ້ກະທຳຜິດ" (ທະນາຄານໂລກ, 2103).

ໃນການສ້າງຄວາມຮຸນແຮງທາງເພດທີ່ພິຈາລະນາຈາກການລ່ວງລະເມີດທາງເພດ (ເຊັ່ນດຽວກັນກັບການກະທຳຜິດທາງອາຍາ) ຊຶ່ງການລ່ວງລະເມີດທາງເພດທີ່ເປັນການການເວົ້າຢອກລໍ້ ຫຼື ການດູກູກຜູ້ອື່ນກ່ຽວກັບເພດສໍາພັນຄັ້ງທຳອິດອາດຈະໄດ້ຮັບການພິຈາລະນາວ່າເປັນການລ່ວງລະເມີດທາງເພດໃນທາງຄວາມຮູ້ສຶກ ແລະ ທາງດ້ານກົດໝາຍ ແຕ່ບໍ່ສະເໝີໄປຂຶ້ນຢູ່ກັບສະພາບເຫດການ, ຄວາມຖີ່ ແລະ ບໍ່ມີຄວາມຈະແຈ້ງລະຫວ່າງການສ້າງຄວາມລໍາຄານ ແລະ ການລົບກວນທາງເພດ. ສໍາລັບຄວາມຮຸນແຮງຈາກການລ່ວງລະເມີດທາງເພດແມ່ນສິ່ງທ້າທາຍຫຼາຍ ແລະ ແມ່ຍິງແມ່ນມີແນວໂນ້ມທີ່ຈະເປັນຜູ້ທີ່ໄດ້ຮັບການລ່ວງລະເມີດທາງເພດໃນຮູບແບບຕ່າງໆ ເຊັ່ນ: ຄວາມຮຸນແຮງທາງເພດ (Fitzgerald, L F. , S. L. Shullman, 1988).

2.2 ຜູ້ທີ່ຖືກລ່ວງລະເມີດທາງເພດແມ່ນໃຜ?

ເຖິງວ່າການລ່ວງລະເມີດທາງເພດຈະມີທັງເພດຊາຍ ແລະ ເພດຍິງທີ່ເປັນຜູ້ທີ່ຖືກລ່ວງລະເມີດທາງເພດ ຊຶ່ງຂໍ້ມູນການສໍາຫຼວດຂອງອົງການສາກົນຕ່າງໆ ຂອງສາກົນສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າຜູ້ຖືກເຄາະຮ້າຍໃນການຖືກລ່ວງລະເມີດສ່ວນຫຼາຍແມ່ນເພດຍິງ, ຜູ້ຖືກເຄາະຮ້າຍເປັນຜູ້ທີ່ອາຍຸຍັງນ້ອຍ, ທີ່ມີຕໍາແໜ່ງຕໍ່າ ແລະ ການເຮັດວຽກສ່ວນຫຼາຍແມ່ນໄດ້ຮັບການຊີ້ນຳໂດຍສະມາຊິກຂອງເພດກົງກັນຂ້າມ ສ່ວນເພດຊາຍແມ່ນປະກອບອາຊີບທີ່ມີຕໍາແໜ່ງທີ່ສູງກວ່າເພດຍິງ (US Merit Systems Protection Board, Office of Policy and Evaluation, 1995). ສໍາລັບປະຊາກອນທີ່ມີຄວາມສ່ຽງໃນການຖືກລ່ວງລະເມີດທາງເພດແມ່ນກຳມະກອນທີ່ອົບພະຍົບເຂົ້າໄປຢູ່ໃນເຂດອື່ນ ໂດຍ

ສະເພາະແມ່ນການເອົາປຽບທາງເພດໃນຮູບແບບຕ່າງໆ ຂອງການທາລຸນ ແລະ ໃຊ້ຄວາມ
ຮຸນແຮງໃນການລ່ວງລະເມີດທາງເພດ (European Commission, 1998). ນອກຈາກ
ນີ້ການລ່ວງລະເມີດທາງເພດຂອງເພດຍິງແມ່ນມີຫຼາຍໂດຍສະເພາະແມ່ນຢູ່ໃນກອງທັບ
(Ilies, R., N Hauserman, 2003). ອີງຕາມຂໍ້ມູນການບັກທິກການຖືກລ່ວງລະເມີດ
ທາງເພດທີ່ສາມາດເປັນຂໍ້ມູນເພີ່ມເຕີມໃນການບົກປ້ອງຄຸ້ມຄອງຜູ້ຖືກເຄາະຮ້າຍໃນແຕ່ລະ
ຮູບແບບຂອງການຖືກລ່ວງລະເມີດທາງເພດ ຊຶ່ງອັດຕາສ່ວນຂອງການຖືກລ່ວງລະເມີດ
ທາງເພດຕໍ່ກຳມະກອນຄົນໜຶ່ງແມ່ນ 100,000 ຊຶ່ງໄດ້ອີງການ EEOC ຂອງສະຫະລັດ
ອາເມລິກາ ສະແດງໃຫ້ເຫັນການປ່ຽນແປງຢ່າງຫຼວງຫຼາຍໃນຂະ ແໜງອຸດສາຫະກຳ,
ອາຍຸ ແລະ ເພດ. ສຳລັບເພດຍິງແມ່ນມີຄວາມສ່ຽງຫຼາຍຂຶ້ນໃນການຖືກລ່ວງລະເມີດທາງ
ເພດກວ່າເພດຊາຍໃນຂະແໜງອຸດສາຫະກຳໃນທຸກຍຸກທຸກສະໄໝ, ແຕ່ທັງເພດຍິງ ແລະ
ເພດຊາຍແມ່ນໄດ້ມີຄວາມສ່ຽງເຊັ່ນກັນ. ສຳລັບຜູ້ຖືກລ່ວງລະເມີດທາງເພດແມ່ນທີ່ມີອາຍຸ
ລະຫວ່າງ 25-44 ປີແມ່ນໄດ້ມີຄວາມສ່ຽງສູງໃນການຖືກລ່ວງລະເມີດທາງເພດ. ສຳລັບ
ເພດຍິງມີຄວາມສ່ຽງຕໍ່ການລ່ວງລະເມີດທາງເພດສູງໃນຂະແໜງອຸດສາຫະກຳທີ່ມີເພດ
ຊາຍເປັນຜູ້ບໍລິຫານ, ແຕ່ຄວາມສ່ຽງສຳລັບເພດຊາຍແມ່ນມີຄວາມສ່ຽງພາກໃນອຸດສາຫະ
ກຳໜ້ອຍກວ່າເພດຍິງ ຊຶ່ງອັດຕາການຖືກລ່ວງລະເມີດທາງເພດສຳລັບເພດຍິງໃນຂະແໜ
ງການສຶກສາ ແລະ ບໍລິການດ້ານສຸຂະພາບທີ່ມີເພດຍິງເປັນຜູ້ບໍລິຫານແມ່ນມີອັດສ່ວນໃນ
ການຖືກລ່ວງລະເມີດທາງເພດທີ່ຕໍ່າກວ່າປະມານສອງເທົ່າຂອງອັດຕາເພດຊາຍທີ່ຢູ່ໃນອຸດ
ສາຫະກຳດັ່ງກ່າວ (Hersch, J 2011).

2.3 ຜູ້ທີ່ລ່ວງລະເມີດທາງເພດແມ່ນໃຜ?

ກ່ອນທີ່ນະໂຍບາຍການປ້ອງກັນຜູ້ຖືກລ່ວງລະເມີດທາງເພດຈະໄດ້ຮັບການ
ພັດທະນາໃນການປະຕິບັດລະບຽບກົດໝາຍຕໍ່ຜູ້ລ່ວງລະເມີດທາງເພດນັ້ນການສ້າງ
ນະໂຍບາຍ, ລະບຽບ ແລະ ກົດໝາຍແມ່ນຈຳເປັນຕ້ອງຮູ້ວ່າການລ່ວງລະເມີດທາງເພດທີ່
ໄດ້ສະທ້ອນໃຫ້ເຫັນພຶດຕິກຳບຸກຄົນ ຫຼື ລັກສະນະຂອງອົງການເຊັ່ນ: ການສັງເກດຈາກ
ພຶດຕິກຳ, ການສຶກສາສະພາບຕົວຈິງ, ການຄົ້ນຄ້ວາເອກະສານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບຜູ້ລ່ວງ

ລະເມີດທີ່ເປັນເພດຊາຍ ທີ່ຢູ່ໃນລະດັບການຈັດຕັ້ງທີ່ສູງກວ່າຜູ້ຖືກເຄາະຮ້າຍທີ່ເປັນເພດຍິງ, ຫຼັກຖານກ່ຽວກັບການລ່ວງລະເມີດທາງເພດແມ່ນຍັງນ້ອຍເມື່ອເບິ່ງຕາມສະຖານະພາບທາງສັງຄົມ, ອາຊີບ ຫຼື ອາຍຸ ຊຶ່ງມັນໄດ້ເຮັດໃຫ້ມີຄວາມຫຍຸ້ງຍາກທີ່ຈະກຳນົດກ່ຽວກັບຜູ້ລ່ວງລະເມີດທາງເພດ (Pina, A, TA Gannon, 2009). ການທົບທວນລັກສະນະຂອງອົງການຈັດຕັ້ງແມ່ນໄດ້ລະບຸເຖິງສະພາບແວດລ້ອມທີ່ສາມາດເຫັນໄດ້ເຖິງພຶດຕິກຳການລ່ວງລະເມີດທາງເພດ, ຄຸນລັກສະນະທີ່ສຳຄັນປະກອບມີການໂຍະຍານຂອງອົງການຈັດຕັ້ງສຳລັບການລ່ວງລະເມີດທາງເພດ ແລະ ອົງປະກອບຂອງບົດບາດຍິງ-ຊາຍໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ ຊຶ່ງປະກອບມີປັດໄຈຕ່າງໆ ຄື: ການຮ່ວມເພດຂອງຜູ້ຄຸມງານ ແລະ ບໍ່ວ່າຈະເປັນອາຊີບໃດກໍຕາມແມ່ນຜູ້ຄຸມງານມັກຈະເປັນຜູ້ຊາຍ (Willness, C. R., P. Steel, and K. Lee, 2007). ການລ່ວງລະເມີດທາງເພດມີອັດຕາສ່ວນຫຼາຍໃນອົງການຈັດຕັ້ງທີ່ມີອຳນາດແຕກຕ່າງກັນຢູ່ໃນໂຄງສ້າງຂອງຊັ້ນການປົກຄອງໃນສັງຄົມ ແລະ ມີເພດຊາຍທີ່ເປັນຜູ້ມີອຳນາດໃນໂຄງສ້າງການຈັດຕັ້ງ ເຊັ່ນ: ທະຫານເປັນຕົ້ນ (Ilies, R. , N, 2003).

2.4 ກົດໝາຍ ແລະ ນະໂຍບາຍສາກົນກ່ຽວກັບການລ່ວງລະເມີດທາງເພດໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ

ປັດຈຸບັນນີ້ຍັງບໍ່ມີອົງການສາກົນໃດເທື່ອທີ່ໄດ້ໃຫ້ຄຳແນະນຳ ແລະ ແກ້ໄຂບັນຫາກ່ຽວກັບການຕ້ານຄວາມຮຸນແຮງຕໍ່ເພດຍິງໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ ຊຶ່ງໃນສິນທິສັນຍາຂອງສະຫະປະຊາຊາດກ່ຽວກັບການຕ້ານທຸກຮູບແບບຂອງການໃຊ້ຄວາມຮຸນແຮງຕໍ່ເພດຍິງແມ່ນໄດ້ມີຄວາມໝາຍທີ່ສຳຄັນ. ໃນການປົກສາຫາລືກ່ຽວກັບຂໍ້ຫ້າມຕ່າງໆ ໃນການລ່ວງລະເມີດທາງເພດໃນຫົວຂໍ້ທີ 11 ຂອງຂໍ້ກຳນົດເລກທີ 19 ວ່າດ້ວຍການລ່ວງລະເມີດທາງເພດ ແລະ ມີລາຍຊື່ສິນທິສັນຍາທີ່ໄດ້ເວົ້າເຖິງການປ້ອງກັນເພດຍິງໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກມີດັ່ງນີ້:

1. ສິນທິສັນຍາວ່າດ້ວຍການລົບລ້າງທຸກຮູບແບບການຈໍແນກຕໍ່ແມ່ຍິງ (CEDAW)

2. ສິນທິສັນຍາຂອງອົງການແຮງງານສາກົນ ສະບັບເລກທີ 41: ກ່ຽວກັບ ການຈ້າງແຮງງານເພດຍິງໃນຕອນກາງຄືນ (ໃນປີ 1934)
3. ສິນທິສັນຍາຂອງອົງການແຮງງານສາກົນ ສະບັບເລກທີ 89: ກ່ຽວກັບ ການເຮັດວຽກກາງຄືນຂອງແຮງງານເພດຍິງໃນອຸດສາຫະກຳ (ໃນປີ 1948)
4. ສິນທິສັນຍາຂອງອົງການແຮງງານສາກົນ ສະບັບເລກທີ 95: ກ່ຽວກັບ ການປົກປ້ອງແມ່ຍິງເກີດລູກ (ໃນປີ 1952)
5. ສິນທິສັນຍາຂອງອົງການແຮງງານສາກົນ ສະບັບເລກທີ 191: ການທົບ ທວນເອກະສານກ່ຽວກັບການປົກປ້ອງແມ່ຍິງເກີດລູກ (ສະບັບປັບປຸງ ໃຫມ່ໃນປີ 2000)
6. ສິນທິສັນຍາຂອງອົງການແຮງງານສາກົນ ສະບັບເລກທີ 183: ການທົບ ທວນກອງປະຊຸມການປົກປ້ອງແມ່ຍິງເກີດລູກ (ສະບັບປັບປຸງໃຫມ່ໃນ ປີ 2000)
7. ສິນທິສັນຍາຂອງອົງການແຮງງານສາກົນ ສະບັບເລກທີ 3: ກ່ຽວກັບ ການຈ້າງແຮງງານເພດຍິງ ກ່ອນ ແລະ ຫຼັງ ເກີດລູກ (ປີ 1919)
8. ສິນທິສັນຍາຂອງອົງການແຮງງານສາກົນ ສະບັບເລກທີ 100: ກ່ຽວກັບ ຄວາມສະເໝີພາບຂອງຄ່າຕອບແທນ ໃນການເຮັດວຽກຂອງເພດຊາຍ ແລະ ເພດຍິງ (ປີ 1951)
9. ສິນທິສັນຍາຂອງອົງການແຮງງານສາກົນ ສະບັບເລກທີ 111: ກ່ຽວກັບ ການປະເມີນຄວາມຄາດຫວັງຂອງການຈ້າງງານ ແລະ ວຽກງານ (ປີ 1958)
10. ສິນທິສັນຍາຂອງອົງການແຮງງານສາກົນ ສະບັບເລກທີ 169: ກ່ຽວກັບ ຄົນພື້ນເມືອງ ແລະ ຄົນຊົນເຜົ່າ ໃນປະເທດທີ່ເປັນເອກະລາດ (ປີ 1989), (Art. 20-(3)(Upon Kompipote:2-3)

2.5 ກົດໝາຍ ແລະ ນະໂຍບາຍຂອງປະເທດລາວກ່ຽວກັບການລ່ວງລະເມີດທາງເພດໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ

ລັດຖະບານໄດ້ສົ່ງເສີມການພົວພັນສາກົນ, ການຮ່ວມມືໃນລະດັບພາກພື້ນ ແລະ ສາກົນໃນການປ້ອງກັນແລະ ຕ້ານຄວາມຮຸນແຮງຕໍ່ແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກນ້ອຍ ໂດຍການແລກປ່ຽນປະສົບການ, ຂໍ້ມູນຂ່າວສານ, ການສຶກສາຄົ້ນຄວ້າວິທະຍາສາດ ແລະ ການຮ່ວມມືໃນຮູບແບບອື່ນໆ ລວມທັງການປະຕິບັດສິນທິສັນຍາສາກົນ ແລະ ສິນທິສັນຍາຂອງ ສປປ ລາວ ໄດ້ຮັບຮອງສິນທິສັນຍາສາກົນຕ່າງໆ ລວມທັງສິນທິສັນຍາກ່ຽວກັບການລົບລ້າງທຸກຮູບການຈຳແນກຕໍ່ແມ່ຍິງ (CEDAW) ໃນປີ 1981 ແລະ ປັກກິ່ງສຳລັບການປະຕິບັດ (1995) (Bäcktorp, 2007). ໃນ ມາດຕາ 35 ຂອງລັດຖະທຳມະນູນ ສ ປປ ລາວ ສະບັບປັບປຸງ 2003 ຮັບປະກັນຫຼັກການຂອງຄວາມສະເໝີພາບຂອງບົດບາດຍິງ-ຊາຍ, ມາດຕາ 22 ແລະ 24 ແມ່ນສະໜັບສະໜູນຄວາມສະເໝີພາບບົດບາດຍິງ-ຊາຍ, ເຊັ່ນດຽວກັບມາດຕາ 8 ກໍແມ່ນການສະໜັບສະໜູນເພີ່ມເຕີມ, ມາດຕາ 13 ຂອງກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການພັດທະນາ ແລະ ປົກປ້ອງແມ່ຍິງ, ມາດຕາ 177 ຂອງກົດໝາຍອາຍາ (2005) ເຊັ່ນດຽວກັນກັບດຳລັດວ່າດ້ວຍນາຍົກລັດຖະລັດຖະມົນຕີ, ສະບັບເລກທີ 26 / ນຍ, ລົງວັນທີ 6 ກຸມພາ 2006. ນອກຈາກນັ້ນ, ຄະນະກຳມະການແຫ່ງຊາດເພື່ອຄວາມກ້າວໜ້າຂອງແມ່ຍິງ (ຄະນະເລຂາ) ຖືກສ້າງຕັ້ງຂຶ້ນ ໂດຍດຳລັດຂອງນາຍົກລັດຖະມົນຕີເລກທີ 37/ນຍ, ລົງວັນທີ 1 ເມສາ 2003 ຊຶ່ງມີຈຸດປະສົງ "ເພື່ອສົ່ງເສີມ, ສະໜັບສະໜູນ ແລະ ປົກປ້ອງສິດທິທີ່ຖືກຕ້ອງ ແລະ ຜົນປະໂຫຍດຂອງແມ່ຍິງໃນທຸກຂົງເຂດວຽກງານ "(CEDAW ລາວ, 2008: 16) ໃນການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງທາງດ້ານກົດໝາຍ ແລະ ການປະຕິບັດທີ່ຖືກຕ້ອງ ຕາມທຳນະໂຍບາຍບົດບາດຍິງ-ຊາຍ ແລະ ການປະຕິ ບັດສາມາດໄດ້ຮັບການດຳເນີນການ.

ພັກປະຊາຊົນປະຕິວັດລາວ ໄດ້ສ້າງຕັ້ງສະຫະພັນແມ່ຍິງລາວຂຶ້ນ (LWU) ໃນປີ 1955. ສະຫະພັນແມ່ຍິງມີຖານະເປັນຜູ້ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ແລະ ມີສະມາຊິກເກືອບເຄິ່ງໜຶ່ງຂອງແມ່ຍິງລາວທັງໝົດໃນປີ 2006, ມີພາລະບົດບາດໃນການປົກປ້ອງສິດຜົນ

ປະໂຫຍດຂອງແມ່ຍິງແລະເດັກນ້ອຍ, ໃນປີ 2006 ກອງປະຊຸມສະຫະພັນແມ່ຍິງຄັ້ງທີ 5 ໄດ້ກຳນົດ "ຄຳຂ້ວນສາມດີ" ນັ້ນຄື: "ການເປັນພົນລະເມືອງທີ່ດີ, ການພັດທະນາດີ ແລະ ການສ້າງຄອບຄົວໃຫ້ມີຄວາມສຸກ" (CEDAW ລາວ, 2008: 21). ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ສະຖານະພາບຂອງແມ່ຍິງໃນ ສ ປປ ລາວ ແມ່ນມີລະດັບການກົກໜັງສືຫຼາຍ, ໄດ້ຮັບຄວາມຮຸນແຮງທາງເພດ ແລະ ມີປະເພນີບົດບາດຍິງຊາຍແບບດັ້ງເດີມ. ກົດໝາຍຍັງມີລະດັບພື້ນຖານທົ່ວໄປ ແລະ ຍັງບໍ່ທັນສ້າງຄວາມຮັບຮູ້ ແລະ ເຂົ້າໃຈກ່ຽວກັບສິດທິ ທີ່ພົວພັນເຖິງບົດບາດຍິງ-ຊາຍໃນສັງຄົມ ແລະ ບົດບາດຂອງແມ່ຍິງແມ່ນຍັງບໍ່ທັນຍົກສູງ (GOLPDR / UNDP, 2014). ໃນຂໍ້ກຳນົດຂອງກົດໝາຍແຫ່ງຊາດ, ການລ່ວງລະເມີດທາງເພດແມ່ນການຍອມຮັບພຽງແຕ່ໃນກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການປ້ອງກັນ ແລະ ສະກັດກັ້ນຄວາມຮຸນແຮງຕໍ່ແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກນ້ອຍຂອງສະພາແຫ່ງຊາດສະບັບເລກທີ 56/ສພຊ, ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ, ລົງວັນທີ 23 ເດືອນທັນວາ 2014, ໃນການແກ້ໄຂສິດທິຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກນ້ອຍໂດຍທາງອ້ອມເຊັ່ນ:

ມາດຕາທີ 9: ຮູບການໃຊ້ຄວາມຮຸນແຮງ

ການໃຊ້ຄວາມຮຸນແຮງຕໍ່ແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກມີ 2 ຮູບການດັ່ງນີ້:

1. ການໃຊ້ຄວາມຮຸນແຮງຕໍ່ແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກ ໂດຍສະມາຊິກໃນຄອບຄົວ
2. ການໃຊ້ຄວາມຮຸນແຮງຕໍ່ແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກໂດຍບຸກຄົນອື່ນ

ມາດຕາທີ 10: ການໃຊ້ຄວາມຮຸນແຮງຕໍ່ແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກ ໂດຍສະມາຊິກໃນຄອບຄົວ

ການໃຊ້ຄວາມຮຸນແຮງຕໍ່ແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກ ໂດຍສະມາຊິກໃນຄອບຄົວແມ່ນການກະທຳ, ການເມີນເສີຍ ຫຼື ລະເລີຍ ຂອງສະມາຊິກຜູ້ໃດໜຶ່ງໃນຄອບຄົວ ທີ່ກໍ່ໃຫ້ເກີດຄວາມອັນຕະລາຍ, ຄວາມເສຍຫາຍຕໍ່ແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກທີ່ເປັນສະມາຊິກໃນຄອບຄົວທາງດ້ານຮ່າງກາຍ, ຈິດໃຈ, ທາງເພດ, ຊັບສິນ ຫຼື ເສດຖະກິດ ໂດຍບໍ່ຂຶ້ນກັບວ່າການໃຊ້ຄວາມຮຸນແຮງດັ່ງກ່າວ ຈະເກີດຂຶ້ນຢູ່ສະຖານທີ່ໃດກໍຕາມ.

ມາດຕາ 11: ການໃຊ້ຄວາມຮຸນແຮງຕໍ່ແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກ ໂດຍບຸກຄົນອື່ນ

ການໃຊ້ຄວາມຮຸນແຮງຕໍ່ແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກ ໂດຍບຸກຄົນອື່ນ ແມ່ນການກະທຳ, ການເມີນເສີຍ ຫຼື ລະເລີຍ ຂອງບຸກຄົນ, ກຸ່ມຄົນອື່ນ ທີ່ບໍ່ແມ່ນສະມາຊິກໃນຄອບຄົວຂອງຕົນຕໍ່ແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກລວມທັງການກະທຳຂອງເຈົ້າໜ້າທີ່, ພະນັກງານ ຊຶ່ງກໍ່ໃຫ້

ເກີດຄວາມອັນຕະລາຍ ຄວາມເສຍຫາຍ ຕໍ່ແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກ ທາງດ້ານຮ່າງກາຍ, ຈິດໃຈ, ທາງເພດ, ຊັບສິນ ຫຼື ເສດຖະກິດ ຢູ່ສະຖານທີ່ຊຸມຊົນ, ສະຖານທີ່ສາທາລະນະ, ສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ, ສະຖານການສຶກສາ, ສະຖານທີ່ລ້ຽງເດັກ ແລະ ສະຖານທີ່ອື່ນ

ມາດຕາ 12: ປະເພດການໃຊ້ຄວາມຮຸນແຮງຕໍ່ແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກ
ການໃຊ້ຄວາມຮຸນແຮງຕໍ່ແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກ ມີ 4 ປະເພດ ດັ່ງນີ້:

1. ຄວາມຮຸນແຮງຕໍ່ຮ່າງກາຍ
2. ຄວາມຮຸນແຮງຕໍ່ຈິດໃຈ
3. ຄວາມຮຸນແຮງທາງເພດ
4. ຄວາມຮຸນແຮງຕໍ່ຊັບສິນ ຫຼື ເສດຖະກິດ

ມາດຕາ 13: ຄວາມຮຸນແຮງຕໍ່ຮ່າງກາຍ

ຄວາມຮຸນແຮງຕໍ່ຮ່າງກາຍແມ່ນການກະທຳໂດຍເຈດຕະນາເປັນຕົ້ນແມ່ນການທາລຸນ, ການທໍລະມານ, ການຕີບຕີ, ການຕະ, ການຊຸກ, ການຢູ່, ການໂຍນເດັກຖິ້ມ ຊຶ່ງພາໃຫ້ ບາດເຈັບ, ມີຮອຍຊໍ້າ ຫຼື ບາງກໍລະນີອາດຈະບໍ່ເຫັນຮ່ອງຮອຍຂອງການໃຊ້ຄວາມຮຸນແຮງ, ເປັນບ້າ, ເສຍຈິດ, ເສຍຊີວິດ.

ມາດຕາ 14: ຄວາມຮຸນແຮງຕໍ່ຈິດໃຈ

ຄວາມຮຸນແຮງຕໍ່ຈິດໃຈແມ່ນການກະທຳ, ການເມີນເສີຍ ຫຼື ລະເລີຍທີ່ກໍ່ໃຫ້ເກີດຜົນກະທົບຕໍ່ຈິດໃຈຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກ ເປັນຕົ້ນແມ່ນການມີເມຍຫຼາຍຄົນ, ການໝົ່ນປະໝາດ, ການນິນທາ, ການໃສ່ຮ້າຍ, ການປ້ອຍດ່າ, ການປະຈານ, ການບໍ່ໃຫ້ຄວາມສຳຄັນ, ການທຳມິດສະຈານ, ການປ່ອຍປະ, ການລຳອຽງ, ການຈຳແນກ, ການແຍກຈາກໝູ່ເພື່ອນ ຫຼື ຄອບຄົວ, ການບໍ່ໃຫ້ກຽດ, ບໍ່ນັບຖື, ການເຍາະເຍີ້ຍສຽດສີ, ການກົດກັ້ນ, ການບັງຄັບ ຫຼື ການຂົ່ມຂູ່ ຊຶ່ງເຮັດໃຫ້ເລື່ອມເສຍຊື່ສຽງ, ກຽດສັກສີ, ອັບອາຍ, ຂາດຄວາມເຊື່ອໝັ້ນ, ເສຍສຸຂະພາບຈິດ, ຊົມເສົ້າ ຫຼື ຂ້າຕົວຕາຍ.

ມາດຕາ 15: ຄວາມຮຸນແຮງທາງເພດ

ຄວາມຮຸນແຮງທາງເພດແມ່ນການກະທຳ ຫຼື ຄວາມພະຍາຍາມກະທຳທີ່ກໍ່ຄວາມເສຍຫາຍຕໍ່ສິດທິທາງເພດຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກ ເປັນຕົ້ນ ການຂົ່ມຂືນທຳຊຳເລົາ, ການບັງຄັບຮ່ວມເພດ, ການທຳລາມິກ, ການທຳອະນາຈານ, ການກະທຳທີ່ຫຍາບຊ້າທາງເພດ, ການເວົ້າຈາ ຫຼື ການສຳຜັດໃນລັກສະນະທາງເພດ ຊຶ່ງບໍ່ເປັນທີ່ເປັນທີ່ຕ້ອງການຂອງຜູ້ຮັບຟັງ ຫຼື ຜູ້ຖືກສຳຜັດ ຫຼື ການສົ່ງຜູ້ຍິງ ຫຼື ເດັກໃຫ້ບຸກຄົນອື່ນ ເພື່ອເປົ້າໝາຍທາງເພດ.

ມາດຕາ 17: ພຶດຕິກຳທີ່ເປັນການໃຊ້ຄວາມຮຸນແຮງຕໍ່ແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກ
ພຶດຕິກຳທີ່ເປັນການໃຊ້ຄວາມຮຸນແຮງຕໍ່ແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກ ມີດັ່ງນີ້:

- ການທາລຸນ, ການທໍລະມານ, ການທຸບຕີ, ການບັງຄັບ, ການຂົ່ມຂູ່, ການໂຍນເດັກຖີ່ມ, ການກະທຳທີ່ຫຍາບຊ້າ ຫຼື ການປະພຶດອື່ນ ໂດຍເຈດຕະນາ ທີ່ແຕະຕ້ອງຕໍ່ສຸຂະພາບ, ຊີວິດ ຫຼື ຈິດໃຈ
- ການນິນທາ, ການໃສ່ຮ້າຍ, ການປ້ອຍດ່າ, ການເຍາະເຍີ້ຍສຽດສີ, ການໝິ່ນປະໝາດ ຫຼື ການປະພຶດອື່ນ ໂດຍເຈດຕະນາທີ່ເຮັດໃຫ້ເສື່ອມເສຍຊື່ສຽງ, ກຽດສັກສີ ຫຼື ຈິດໃຈ
- ການຈຳແນກ, ການເຮັດໃຫ້ໂດດດ່ຽວ, ການໄລ່ອອກຈາກທີ່ພັກອາໄສ ຫຼື ໃຫ້ອອກຈາກວຽກໂດຍບໍ່ຖືກຕ້ອງ ຫຼື ສ້າງຄວາມກົດດັນຈິດຕະສາດ
- ການບໍ່ໃຫ້ໂອກາດ, ການກົດກັ້ນການປະຕິບັດໜ້າທີ່, ການເຄື່ອນໄຫວວຽກງານທສງເສດຖະກິດ-ສັງຄົມ ຫຼື ກົດກັ້ນການປະຕິບັດສິດ ແລະ ພັນທະຕາມທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນກົດໝາຍ ແລະ ລະບຽບການ
- ການທຳລາມົກ, ການທຳອະນາຈານ, ການເຜີຍແຜ່ສິ່ງລາມົກ, ການທຳມິດສະຈານ, ການບັງຄັບຮ່ວມເພດ, ການຮ່ວມເພດກັບເດັກ, ການຂົ່ມຂືນທຳຊຳເລົາ, ການບັງຄັບເປັນໂສເພນີ, ການຄ້າໂສເພນີ ຫຼື ການລ່ວງລະເມີດທາງເພດດ້ວຍຮູບການອື່ນ
- ການລັກພາຕົວ, ການບັງຄັບໃຫ້ແຕ່ດອງ ຫຼື ຢ່າຮ້າງ, ການກົດກັ້ນການແຕ່ງດອງ ຫຼື ຢ່າຮ້າງ, ການແຕ່ງດອງແລ້ວນຳໄປຂາຍ
- ການບໍ່ປະຕິບັດພັນທະໃນການເບິ່ງແຍງລ້ຽງດູ ແລະ ສຶກສາອົບຮົມລູກ, ບໍ່ຊ່ວຍກັນທຳມາຫາກິນ ຫຼື ການບໍ່ເບິ່ງແຍງດູແລເດັກທີ່ຢູ່ໃນຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງຕົນ
- ການຄອບຄອງ, ຍ້າຍ, ໂອນ, ນຳໃຊ້, ແບ່ງປັນ, ຍຶດ, ຊຸກເຊື່ອງ ຫຼື ການທຳລາຍຊັບ ໂດຍບໍ່ຖືກຕ້ອງຕາມກົດໝາຍ
- ການໃຊ້ແຮງງານເດັກ, ການບັງຄັບໃຫ້ອອກແຮງງານ ຫຼື ໃຫ້ປະກອບສ່ວນທາງດ້ານການເງິນ
- ການປະພຶດອື່ນທີ່ເປັນການໃຊ້ຄວາມຮຸນແຮງຕໍ່ແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກ.

2.6 ການຄົ້ນຄວ້າທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ

Steven V. Cates, DBA, SPHR, Lynn Machin, Kaplan University, USA (2012) ໄດ້ສຶກສາ ສະຖານະການການລ່ວງລະເມີດທາງເພດໃນປັດຈຸບັນໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ. ຜົນການຄົ້ນຄວ້າແມ່ນມີຄວາມໜ້າສົນໃຈທີ່ໄດ້ສະແດງໃຫ້ເຫັນຂໍ້ມູນທີ່ສໍາຄັນກ່ຽວກັບການລ່ວງລະເມີດທາງເພດ. ການຄົ້ນຄວ້າແມ່ນໄດ້ສຶກສາຢ່າງເລິກເຊິ່ງເຖິງການລ່ວງລະເມີດທາງເພດໃນອົງການ, ສະຖານທີ່ເຮັດວຽກຂອງສະຫະລັດອາເມລິກາໃນປັດຈຸບັນ ແລະ ສະໜອງຄວາມຮູ້ໃຫມ່ໆ ໃນດ້ານວິຊາການໃນຫົວຂໍ້ດັ່ງກ່າວ. ກົດຫມາຍຂອງລັດຖະບານປົກປ້ອງລູກຈ້າງໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ ໂດຍຖືວ່າການລ່ວງລະເມີດທາງເພດແມ່ນຜິດກົດຫມາຍ ຊຶ່ງການລ່ວງລະເມີດທາງເພດແມ່ນບັນຫາທາງດ້ານຊັບພະຍາກອນມະນຸດທີ່ສໍາຄັນ ແລະ ເປັນບັນຫາຂອງການບໍລິຫານໜຶ່ງໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກໂດຍລວມທີ່ໄດ້ມີການຫາລືກັນຢ່າງກວ້າງຂວາງໃນຫຼາຍອົງການຈັດຕັ້ງທີ່ຈະຕ້ອງໄດ້ແກ້ໄຂບັນຫາຊ່ວຍກັນ. ການຝຶກອົບຮົມກ່ຽວກັບການລ່ວງລະເມີດທາງເພດເປັນວິທີໜຶ່ງທີ່ບໍລິສັດພະຍາຍາມເຮັດ ເພື່ອເຮັດໃຫ້ເຫດການລຸດນ້ອຍລົງ ໂດຍການໃຫ້ຂໍ້ມູນໃນເລື່ອງນີ້ໃຫ້ກັບພະນັກງານເຖິງສະພາບຂອງພະນັກງານມີຈໍານວນຄົນຢ່າງຫຼວງຫຼາຍທີ່ພົວພັນເຖິງການລ່ວງລະເມີດທາງເພດໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ. ຜົນຈາກການຄົ້ນຄວ້າໃນຄັ້ງນີ້ເຖິງວ່າຈະເປັນພຽງໜຶ່ງກໍລະນີທີ່ຢູ່ໃນສະຫາລັດອາເມລິກາທີ່ພະຍາຍາມໃນການກໍາຈັດເລື່ອງການລ່ວງລະເມີດທາງເພດໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ, ສະຖານະການໃນການລ່ວງລະເມີດທາງເພດໃນປັດຈຸບັນເປັນແນວໃດ? ຜົນການຄົ້ນຄວ້າແມ່ນໄດ້ດໍາເນີນການສໍາຫຼວດຂໍ້ມູນຂອງລັດຖະບານຕ່າງໆ ແລະ ສິ່ງພິມອື່ນໆ ຊຶ່ງຜົນການຄົ້ນຄວ້າໄດ້ສະແດງຂໍ້ມູນພາບລວມທີ່ເລິກເຊິ່ງໃນການລ່ວງລະເມີດທາງເພດ ແລະ ມີບົດບາດສໍາຄັນຕໍ່ກັບສະພາບແວດລ້ອມໃນການເຮັດວຽກໃນປັດຈຸບັນ. ການຄົ້ນຄວ້າໄດ້ລວມເອົາກໍລະນີທີ່ຜ່ານມາກ່ຽວກັບການລ່ວງລະເມີດທາງເພດ ແລະ ກໍລະນີທີ່ມີຜົນກະທົບຕໍ່ພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ. ຈາກຜົນການສຶກສານີ້ຍັງສະແດງໃຫ້ເຫັນເຫດຜົນວ່າເປັນຫຍັງຈຶ່ງມີຄວາມສໍາຄັນຕໍ່ຜູ້ຈັດການທີ່ຈະນໍາເອົາບັນຫານີ້ໄປຈັດການ, ເຊັ່ນດຽວກັນ

ກັບຄຳແນະນຳທີ່ຈະເປັນການຫາວິທີການໃນການຕໍ່ອົງການຈັດຕັ້ງຄວນຈະມີວິທີການແບບວິຊາການໃນການແກ້ໄຂບັນຫາຕັ້ງກ່າວ.

Ponwipa Wipanarapai (2011) ການສຶກສານີ້ໄດ້ມີຈຸດປະສົງຂອງການສຶກສາຄື: ປັດໄຈທີ່ເຮັດໃຫ້ກະທຳຜິດໂດຍການລ່ວງລະເມີດທາງເພດ ແລະ ລັກສະນະຂອງຜູ້ຖືກເຄາະຮ້າຍ ແລະ ຜົນກະທົບຂອງການລ່ວງລະເມີດທາງເພດໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ. ການສຶກສາມີເປົ້າໝາຍແນະນຳຂະບວນການສຳລັບການໃຫ້ຄວາມຊ່ວຍເຫຼືອຜູ້ຖືກເຄາະຮ້າຍ, ແກ້ໄຂບັນຫາ ແລະ ປ້ອງກັນຄວາມສ່ຽງກ່ຽວກັບການລ່ວງລະເມີດທາງເພດຕໍ່ແມ່ຍິງໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ ຊຶ່ງການສຶກສານີ້ໄດ້ເນັ້ນການສຶກສາແບບຄຸນນະພາບ, ກຸ່ມຕົວຢ່າງແມ່ນແມ່ຍິງຜູ້ທີ່ຖືກລ່ວງລະເມີດທາງເພດໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກທີ່ເປັນຜູ້ທີ່ຍືນຄຳຮ້ອງທຸກກັບມູນລະນິທິ ປາວີນາ ຫຼືສະກຸນ ເພື່ອແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກນ້ອຍ, ມູນລະນິທິເພື່ອນຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ມູນລະນິທິສິ່ງເສີມສຸຂະພາບໄທ. ນັກຄົ້ນຄວ້າໄດ້ເກັບກຳຂໍ້ມູນຈາກແມ່ຍິງ 22 ຄົນ ແລະ ໄດ້ຄັດເລືອກເອົາແມ່ຍິງ 10 ຄົນ ທີ່ມີປະຫວັດຄົບຖ້ວນສົມບູນທີ່ສຸດ ໂດຍການສັງເກດການ ແລະ ການສຳພາດແບບເຈາະເລິກສ່ວນບຸກຄົນຜູ້ທີ່ຖືກເຄາະຮ້າຍທີ່ໄດ້ໄປຍື່ນຄຳຮ້ອງທຸກໃນເດືອນຕຸລາປີ 2010. ການວິເຄາະຂໍ້ມູນປະກອບດ້ວຍການນຳສະເໜີຂອງຂໍ້ແທ້ຈິງໃນຮູບແບບອັດຕາສ່ວນ ແລະ ຂໍ້ມູນການສັງເຄາະໂດຍທົ່ວໄປດ້ວຍການສັງລວມບັນຫາທີ່ເກີດຂຶ້ນ. ນັກຄົ້ນຄວ້າໄດ້ນຳສະເໜີຂໍ້ມູນແບບອະທິບາຍ ແລະ ມີການທົດສອບແບບສຳພາດຈາກ 5 ຜູ້ຊ່ຽວຊານທີ່ມີຜົນກະທົບທາງດ້ານກົດຫມາຍ, ທາງຈິດໃຈ, ສັງຄົມ ແລະ ລະດັບການສຶກສາ.

ຜົນການຄົ້ນຄວ້າໂດຍລວມເຫັນວ່າຜູ້ຖືກເຄາະຮ້າຍທັງໝົດໃນການຖືກລ່ວງລະເມີດທາງເພດໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກພົບວ່າແມ່ນເປັນເພດຍິງ, ທີ່ມີອາຍຸ 18-23 ປີ, ລະດັບການສຶກສາແມ່ນປະລິນຍາຕີ. ສຳລັບຜູ້ຖືກເຄາະຮ້າຍເປັນຜູ້ທີ່ສາມາດສ້າງລາຍຮັບດ້ວຍຕົນເອງ ແລະ ມີສະຖານະພາບໂສດ. ສ່ວນຜູ້ກະທຳຜິດສ່ວນຫຼາຍແມ່ນຜູ້ຊາຍທີ່ມີອາຍຸສະເລ່ຍຫລາຍກວ່າ 33 ປີ ແລະ ມີລະດັບການສຶກສາແມ່ນປະລິນຍາຕີ, ຜູ້ກະທຳຜິດໄດ້ປະກອບອາຊີບ ແລະ ມີລາຍໄດ້ທີ່ຫມັ້ນຄົງ. ສຳລັບຂໍ້ມູນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງທັງໝົດແມ່ນມີສາຍ

ພົວພັນລະຫວ່າງຜູ້ກະທຳຜິດ ແລະ ຜູ້ຖືກເຄາະຮ້າຍ (80%) ແມ່ນມາຈາກສັງຄົມໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ. ຜົນຂອງການພິຈາລະນາລັກສະນະຂອງການລ່ວງລະເມີດທາງເພດພົບວ່າການລ່ວງລະເມີດທາງເພດເກີດຂຶ້ນໃນ 2 ຮູບແບບເຊັ່ນ: ການລ່ວງລະເມີດທາງດ້ານຮ່າງກາຍ ແລະ ວາຈາ. ການລ່ວງລະເມີດທາງເພດຫຼາຍທີ່ສຸດແມ່ນຢູ່ສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ (60%) ທີ່ເກີດຂຶ້ນເນື່ອງມາຈາກການສ້າງເງື່ອນໄຂໃນການລ່ວງລະເມີດທາງເພດໂດຍການແລກປ່ຽນຜົນປະໂຫຍດ. ຜົນຂອງການພິຈາລະນາຜົນກະທົບຂອງການລ່ວງລະເມີດທາງເພດໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກພົບວ່າຜົນກະທົບທີ່ເກີດຂຶ້ນໃນດ້ານຕ່າງໆ ເຊັ່ນ: ຜົນກະທົບທາງຈິດໃຈ, ຜົນກະທົບທາງສັງຄົມ ແລະ ຜົນກະທົບຕໍ່ຄຸນນະພາບຊີວິດ/ຄວາມປອດໄພ. ອີງຕາມຜົນຈາກການສຳພາດຜູ້ຊ່ຽວຊານທີ່ມີຄຸນວຸດທິ 5 ທ່ານ ສະເພາະດ້ານ, ຜູ້ຊ່ຽວຊານທັງຫມົດເຫັນດີວ່າການລ່ວງລະເມີດທາງເພດບໍ່ແມ່ນພຽງແຕ່ການສະແດງອອກຂອງພຶດຕິກຳທາງເພດເທົ່ານັ້ນ ແຕ່ຍັງແມ່ນການປາກເວົ້າ ແລະ ກະສະແດງອອກທາງດ້ານທຳທາງອີກດ້ວຍ. ສຳລັບຮູບການລ່ວງລະເມີດຜູ້ຊ່ຽວຊານ 4 ທ່ານໃນ 5 ທ່ານ ມີທັດສະນະວ່າການລ່ວງລະເມີດທາງເພດສາມາດຈັດເຂົ້າເປັນ 2 ປະເພດໃຫຍ່ໆ ຄື: ການລ່ວງລະເມີດທາງເພດທາງດ້ານຮ່າງກາຍ ແລະ ການລ່ວງລະເມີດທາງເພດທາງວາຈາ. ສຳລັບການລ່ວງລະເມີດທາງເພດໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກຜູ້ຊ່ຽວຊານທັງ 5 ທ່ານ ໄດ້ເບິ່ງສາເຫດແມ່ນເກີດຈາກແມ່ຍິງທີ່ເປັນຜູ້ທີ່ຖືກເຄາະຮ້າຍ ແລະ ຄວາມບໍ່ປອດໄພໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກທີ່ເປັນຜົນມາຈາກວັດທະນະທຳທີ່ບໍ່ເທົ່າທຽມກັນລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍ. ເພາະສະນັ້ນ, ຜູ້ຊ່ຽວຊານທີ່ມີຄຸນວຸດທິທັງ 5 ທ່ານ ໄດ້ເຫັນດີວ່າອີງການຈັດຕັ້ງຂັ້ນສູນກາງຄວນຈະຮັບຜິດຊອບຊື້ນຳ ແລະ ຄວບຄຸມ. ຜູ້ຊ່ຽວຊານບາງຄົນໃຫ້ຄວາມຄິດເຫັນເພີ່ມເຕີມວ່າສາສະໜາຄວນຈະເຂົ້າມາຊ່ວຍເພື່ອສ້າງຈິດສຳນຶກໃຫ້ແກ່ຜູ້ກະທຳຜິດ ແລະ ຜູ້ຖືກເຄາະຮ້າຍ.

Ubon Kompipote (2002). ໄດ້ເຮັດການຄົ້ນຄວ້າກ່ຽວກັບການລ່ວງລະເມີດທາງເພດໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ, ການສຶກສາຄົ້ນຄ້ວາໄດ້ຮັບທຶນສະໜັບສະໜູນຈາກກອງທຶນສິດທິແຮງງານສາກົນ (ILRF) ແລະ ຄູ່ຮ່ວມງານໂຄງການຈາກປະເທດໄທ

ໄດ້ເປີດເຜີຍວ່າແຮງງານເພດຍິງໃນການອຸດສາຫະກຳການສົ່ງອອກຂອງປະເທດໄທແມ່ນໄດ້ພົບກັບການລ່ວງລະເມີດທາງເພດທີ່ທົນທຸກຈາກການລ່ວງລະເມີດທາງເພດ ລວມທັງການລ່ວງລະເມີດທີ່ຮຸນແຮງຈາກນາຍຈ້າງ ແລະ ຫົວຫນ້າຂອງເຂົາເຈົ້າເອງ. ແມ່ຍິງເຫຼົ່ານີ້ບໍ່ໄດ້ຮັບການປົກປ້ອງຢ່າງເຕັມທີ່ຈາກການຖືກລ່ວງລະເມີດດັ່ງກ່າວ. ຈາກຜົນການສຳຫຼວດຂອງກຳມະກອນໃນໂຮງງານຜະລິດຈຳນວນ 100 ຄົນ ຈາກອຸດສາຫະກຳການສົ່ງອອກ 10 ແຫ່ງ ສະແດງໃຫ້ເຫັນສະຖິຕິທີ່ຫນ້າຕົກໃຈຄື 90 % ຂອງຜູ້ຕອບຍອມຮັບວ່າເງື່ອນໄຂການຈ້າງງານຂອງເຂົາເຈົ້າບໍ່ໄດ້ປົກປ້ອງແມ່ຍິງຈາກການລ່ວງລະເມີດທາງເພດ, 75 % ຂອງຜູ້ຕອບແບບສອບຖາມບໍ່ມີຄວາມຮູ້ກ່ຽວກັບກົດໝາຍການຫ້າມລ່ວງລະເມີດທາງເພດ, ຫຼາຍກວ່າ 90 % ຂອງຜູ້ຕອບແບບສອບຖາມບໍ່ຄຸ້ນເຄີຍກັບແນວຄິດຂອງການຄຸ້ມຄອງຂອງການເຮັດວຽກໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ, 47.6% ຂອງຜູ້ຕອບແບບສອບຖາມຈະຕໍ່ຕ້ານກັບຜູ້ທີ່ລ່ວງລະເມີດທາງເພດໃນກໍລະນີທີ່ຮ້າຍແຮງ ເຊັ່ນ: ການຂົ່ມຂືນ, ແມ່ຍິງຜູ້ທີ່ລາຍງານການລ່ວງລະເມີດທາງເພດໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກແມ່ນມີລະດັບໜ້ອຍ, ແມ່ຍິງສ່ວນຫຼາຍບໍ່ມີຄວາມເຂົ້າໃຈກ່ຽວກັບການລ່ວງລະເມີດທາງເພດ ແລະ ເຮັດໃຫ້ບໍ່ສົນໃຈພຶດຕິກຳບາງຢ່າງທີ່ເປັນການທຳລາຍເຂົາເຈົ້າໂດຍພື້ນຖານ. ໃນຂະນະທີ່ 70 % ຂອງກຳມະກອນຂອງໂຮງງານຜະລິດໄດ້ຮັບຄັດເລືອກເປັນເພດຍິງ ສ່ວນພະນັກງານເພດຊາຍແມ່ນມີ 63%, ຕໍ່ແຫນ່ງຫົວໜ້າໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກແມ່ນຜູ້ຊາຍແມ່ນຖືກສົ່ງເສີມຫຼາຍກວ່າແມ່ຍິງ. ການສຶກສາສະຫຼຸບໄດ້ວ່າກໍລະນີທີ່ຮ້າຍແຮງຂອງການລ່ວງລະເມີດທາງເພດຂອງໂຮງງານຜະລິດເພື່ອການສົ່ງອອກຂອງປະເທດໄທແມ່ນຕ້ອງໄດ້ຮັບການລົງໂທດຜູ້ກະທຳຜິດ, ພວກເຂົາເຈົ້າບໍ່ມີກົດລະບຽບ ຫລື ຂໍ້ບັງຄັບກ່ຽວກັບການລ່ວງລະເມີດທາງເພດໃນການທີ່ຈະແກ້ໄຂບັນຫາ ແລະ ປົກປ້ອງແຮງງານເພດຍິງໄດ້. ຫຼາຍໄປກວ່ານັ້ນ, ຜູ້ຊາຍສ່ວນໃຫຍ່ມີຕຳແຫນ່ງເປັນຫົວຫນ້າ ຊຶ່ງເຮັດພະນັກງານແມ່ຍິງແມ່ນມີຄວາມສ່ຽງຫຼາຍກວ່າ. ນັກຄົ້ນຄວ້າແນະນຳຕ້ອງມີລະບຽບ ແລະ ກົດໝາຍຕໍ່ຜູ້ທີ່ສ້າງເງື່ອນໄຂໃນການກະທຳການລ່ວງລະເມີດທາງເພດໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ, ທັງຢູ່ໃນກົດໝາຍໄທ ແລະ ລະບຽບໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ, ກົດໝາຍຈຳເປັນຕ້ອງໄດ້ຮັບການ

ປັບປຸງພັດທະນາເພື່ອສະໜອງການປົກປ້ອງທາງດ້ານກົດໝາຍສໍາລັບກໍາມະກອນ ແມ່ຍິງ. ນອກຈາກນັ້ນ, ແມ່ຍິງຕ້ອງການທີ່ຈະໄດ້ຮັບການສຶກສາກ່ຽວກັບສິດທິຂອງ ເຂົາເຈົ້າເພື່ອປົກປ້ອງຕົນເອງຈາກການລ່ວງລະເມີດທາງເພດໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ. ໃນ ຂະບວນການຈະບັນລຸຜົນສໍາເລັດໄດ້ຖ້າຫາກວ່າກໍາມະກອນແມ່ຍິງຈະຕ້ອງຖືກສົ່ງເສີມໃຫ້ ຢູ່ໃນຕໍາແໜ່ງການຈັດການບໍລິຫານທີ່ຫຼາຍຂຶ້ນ ຊຶ່ງຈະເປັນຕົວແທນເພດຍິງໃນສະຖານທີ່ ເຮັດວຽກ ແລະ ການຊ່ວຍເຫຼືອກ່ຽວກັບສິດທິຂອງເຂົາເຈົ້າ ແລະ ຫຼາຍໄປກວ່ານັ້ນ, ການ ລ່ວງລະເມີດທາງເພດຄວນຈະເປັນບັນຫາສາທາລະນະທີ່ຈະຕ້ອງໄດ້ແກ້ໄຂໃຫ້ມີປະສິດທິ ຜົນ.

ບົດທີ 3

ຫຼັກວິທີວິທະຍາການຄົ້ນຄວ້າ

3.1 ຮູບແບບຂອງການສຶກສາ

ໃນການຄົ້ນຄວ້າພາຍໃຕ້ຫົວຂໍ້ “ການລ່ວງລະເມີດທາງເພດຢູ່ສະຖານທີ່ເຮັດວຽກໃນນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ” ຄະນະນັກວິໄຈໄດ້ເຮັດການຄົ້ນຄວ້າແບບປະສົມປະສານກັນລະຫວ່າງແບບປະລິມານ ແລະ ແບບຄຸນນະພາບ ຊຶ່ງຂໍ້ມູນຄຸນນະພາບທີ່ໄດ້ຈາກການສຳພາດແບບເຈາະເລິກຈະເປັນຂໍ້ມູນເຂົ້າມາຊ່ວຍອະທິບາຍຜົນການສຶກສາເພີ່ມເຕີມ. ສຳລັບພື້ນທີ່ຈະສຶກສາແມ່ນຄັດເລືອກເອົາພະນັກງານໃນໂຮງງານຕັດຍົບ, ພະນັກງານເສີບໃນຮ້ານອາຫານ ແລະ ພະນັກງານລັດວິສາຫະກິດໃນນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນມາເປັນພື້ນທີ່ສຶກສາເນື່ອງຈາກວ່າຫົວຂໍ້ດັ່ງກ່າວຍັງບໍ່ໄດ້ມີການສຶກສາມາກ່ອນໃນປະເທດລາວ. ດັ່ງນັ້ນ, ໃນການສຶກສາຄັ້ງນີ້ໄດ້ເລືອກເອົານະຄອນຫຼວງວຽງຈັນເປັນເມືອງຫຼວງຂອງ ສປປ ລາວ ທີ່ເປັນສູນກາງທາງເສດຖະກິດ ແລະ ສັງຄົມຂອງປະເທດ ແລະ ໄດ້ເປັນເຂດທີ່ມີການພັດທະນາຫຼາຍທີ່ສຸດຂອງປະເທດ ຊຶ່ງເຮັດໃຫ້ມີປະຊາກອນເຂົ້າມາຢູ່ເປັນຈຳນວນຫຼາຍໂດຍສະເພາະແມ່ນແຮງງານໃນພາກເອກະຊົນ ແລະ ລັດວິສາຫະກິດ. ດັ່ງນັ້ນ, ສະພາບແວດລ້ອມໃນການປະຕິບັດວຽກງານໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກຂອງແຮງງານພາກເອກະຊົນ ແລະ ລັດວິສາຫະກິດແມ່ນຍັງໄດ້ມີການຄຸ້ມຄອງຍັງບໍ່ທັນທົ່ວເຖິງໃນທຸກດ້ານ. ສະນັ້ນ, ທີມງານຈຶ່ງໄດ້ຄັດເລືອກນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນມາເປັນຕົວແທນຂອງການສຶກສາໃນຫົວຂໍ້ການລ່ວງລະເມີດທາງເພດຢູ່ສະຖານທີ່ເຮັດວຽກໃນນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນມາເປັນກໍລະນີສຶກສາໃນຄັ້ງນີ້ທີ່ເປັນການຄົ້ນຄວ້າເພື່ອສຳຫຼວດເບິ່ງລະດັບການລ່ວງລະເມີດທາງເພດໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກທີ່ເປັນພາກສ່ວນເອກະຊົນ ແລະ ລັດວິສາຫະກິດ.

3.2 ການກຳນົດປະຊາກອນ ແລະ ກຸ່ມຕົວຢ່າງ

ສຳລັບປະຊາກອນກຸ່ມຕົວຢ່າງແມ່ນຈະກຳນົດເອົາຈຳນວນພະນັກງານໃນພາກເອກະຊົນ ແລະ ລັດວິສາຫະກິດ 3 ແຫ່ງໃນນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນໂດຍເປັນການກຳນົດແບບໂຄຕ້າຈຳນວນທັງໝົດ 100 ຄົນ ແລະ ໄດ້ກຳນົດຂະໜາດຂອງກຸ່ມປະຊາກອນມີຄື: 35 ທີ່ເປັນພະນັກງານໂຮງງານຕັດຍົບ, 33 ເປັນພະນັກງານຮ້ານອາຫານ ແລະ 32 ພະນັກງານລັດວິສາຫະກິດ.

3.3 ເຄື່ອງມື ແລະ ວິທີເກັບກຳຂໍ້ມູນ

3.3.1 ຂໍ້ມູນ ແລະ ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ

ການເກັບກຳຂໍ້ມູນຕົວຈິງແມ່ນໄດ້ມາຈາກການເກັບຮວບຮວມຂໍ້ມູນໂດຍກົງກັບປະຊາກອນກຸ່ມຕົວຢ່າງ ຊຶ່ງເລັ່ງໃສ່ຂໍ້ມູນທັງດ້ານປະລິມານ ຊຶ່ງຂໍ້ມູນຕ່າງໆເລົ່ານັ້ນແມ່ນໄດ້ມາຈາກສອງລັກສະນະສຳຄັນເຊັ່ນ:

ຂໍ້ມູນປະຖົມພູມ: ແມ່ນຂໍ້ມູນດິບ ຫຼື ຂໍ້ມູນທີ່ບໍ່ທັນໄດ້ວິໄຈ ຫຼື ວິເຄາະມາກ່ອນຊຶ່ງໄດ້ມາຈາກ ການຢາຍແບບສອບຖາມໃຫ້ແກ່ປະຊາກອນກຸ່ມຕົວຢ່າງໃນຈຳນວນ 100 ຄົນ ທີ່ເປັນພະນັກງານໂຮງງານຕັດຍົບ, ພະນັກງານຮ້ານອາຫານ ແລະ ພະນັກງານລັດວິສາຫະກິດ.

ຂໍ້ມູນທຸຕິຍະພູມ: ແມ່ນຂໍ້ມູນທີ່ໄດ້ມາຈາກການຄົ້ນຄວ້າເອກະສານຕ່າງໆ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງເຊັ່ນ: ບົດລາຍງານ, ບັນດານິຕິກຳ, ແຜນພັບ, ປຶ້ມຄູ່ມື, ບັນດາແນວທາງ ແລະ ຜົນຂອງການສຶກສາຄົ້ນຄວ້າທີ່ມີລັກສະນະກ່ຽວຂ້ອງກັບຫົວຂໍ້ທີ່ກຳລັງສຶກສາ ລວມທັງບັນດາແນວຄິດທິດສະດີ ແລະ ວັນນະກຳຕ່າງໆທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ.

3.3.2 ເຄື່ອງມືການເກັບກຳຂໍ້ມູນ

ກ. ການສ້າງເຄື່ອງມືເກັບກຳຂໍ້ມູນ

ເພື່ອຕອບສະໜອງດ້ານເນື້ອໃນໃຫ້ຄົບຖ້ວນຕາມຈຸດປະສົງຂອງການສຶກສາທີ່ວາງໄວ້ທີມຄົ້ນຄວ້າຈະໄດ້ດຳເນີນຂັ້ນຕອນການສ້າງເຄື່ອງມືເກັບກຳຂໍ້ມູນດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້:

- 1) ສຶກສາຄົ້ນຄວ້າເອກະສານ, ບົດລາຍງານ ແລະ ບົດຄົ້ນຄວ້າຕ່າງໆທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການຄົ້ນຄວ້າການລ່ວງລະເມີດທາງເພດ.
- 2) ສ້າງແບບສອບຖາມ ແລະ ນຳສະເໜີຕໍ່ຜູ້ຊ່ຽວຊານ 3 ທ່ານ ເພື່ອກວດສອບ ແລະ ຂໍ້ຄຳແນະນຳເພື່ອໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບຈຸດປະສົງຂອງການຄົ້ນຄວ້າ.
- 3) ນຳມາປັບປຸງແກ້ໄຂຕາມຂໍ້ສະເໜີແນະນອງອາຈານຜູ້ຊ່ຽວຊານ 3 ທ່ານ.
- 4) ນຳແບບສອບຖາມ ແລະ ແບບສຳພາດທີ່ໄດ້ຮັບການປັບປຸງແກ້ໄຂແລ້ວນຳໄປທົດສອບ ແລະ ນຳໃຊ້ໃນການເກັບກຳຂໍ້ມູນຕົວຈິງຈາກກຸ່ມຕົວຢ່າງທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນຈຳນວນ 5 ຄົນ.

ຂ. ເຄື່ອງມືເກັບກຳຂໍ້ມູນ

ດັ່ງທີ່ໄດ້ກ່າວມາຂ້າງເທິງແລ້ວວ່າການສຶກສາໃນຄັ້ງນີ້ແມ່ນໄດ້ນຳໃຊ້ວິທີການທາງດ້ານປະລິມານ. ສະນັ້ນ, ເຄື່ອງມືທີ່ໃຊ້ໃນການເກັບກຳຂໍ້ມູນແມ່ນນຳໃຊ້ແບບສອບຖາມ ຊຶ່ງລັກສະນະຂອງແບບສອບຖາມສຳລັບການວັດແທກລະດັບ (Rating scale) ຕາມມາດຖານວັດແທກຂອງ (Likert's Scale) ເພື່ອວັດແທກສາເຫດ ແລະ ປັດໄຈທີ່ເຮັດໃຫ້ເກີດພຶດຕິກຳການລ່ວງລະເມີດທາງເພດ, ຮູບແບບພຶດຕິກຳການຖືກລ່ວງລະເມີດທາງເພດ ແລະ ວິທີການປະເຊີນບັນຫາພາຍຫຼັງຈາກທີ່ທ່ານຖືກລ່ວງລະເມີດທາງເພດ ຊຶ່ງມີລະດັບການໃຫ້ຄະແນນ 5 ລະດັບດັ່ງນີ້:

5	ໝາຍຄວາມວ່າ	ຫຼາຍທີ່ສຸດ
4	ໝາຍຄວາມວ່າ	ຫຼາຍ
3	ໝາຍຄວາມວ່າ	ປານກາງ
2	ໝາຍຄວາມວ່າ	ໜ້ອຍ
1	ໝາຍຄວາມວ່າ	ໜ້ອຍທີ່ສຸດ

3.3.3 ວິທີການເກັບຮວບຮວມຂໍ້ມູນ

ໃນການເກັບຮວບຮວມຂໍ້ມູນທີ່ມີເຄື່ອງມືທີ່ໃຊ້ໃນການເກັບຂໍ້ມູນປະກອບມີ ແບບສອບຖາມທີ່ໃຊ້ໄປສອບຖາມພະນັກງານໃນໂຮງງານຕັດຍົບ, ຮ້ານອາຫານ ແລະ ລັດວິສາຫະກິດ. ສ່ວນການຮວບຮວມຂໍ້ມູນທາງຄຸນນະ ພາບແມ່ນໃຊ້ແບບສຳພາດແບບ ບໍ່ເປັນທາງການທີ່ເປັນການສົນທະນາກັບຜູ້ໃຫ້ຂໍ້ມູນຫຼັກ, ຜູ້ໃຫ້ຂໍ້ມູນປະກອບຕາມ ໂອກາດທີ່ເໝາະສົມທີ່ຜູ້ວິໄຈຈະສອດແຊກຄຳຖາມ, ເປີດໂອກາດໃຫ້ຜູ້ສົນທະນາຮ່ວມ ໄດ້ຕອບຄຳຖາມຕາມສະພາບຄວາມເປັນຈິງ ແລະ ເປັນອິດສະຫຼະເພື່ອໃຫ້ໄດ້ຂໍ້ມູນທີ່ ເປັນຈິງໃຫ້ຫຼາຍທີ່ສຸດ.

3.4 ການວິເຄາະ ແລະ ແປຜົນຂໍ້ມູນ

ສຳລັບການວິເຄາະຂໍ້ມູນຄຸນນະພາບແມ່ນນຳເອົາຂໍ້ມູນມາກວດສອບຄວາມຖືກ ຕ້ອງຄົບຖ້ວນແລ້ວນຳເອົາຂໍ້ມູນມາຈັດໝວດໝູ່ຂອງຂໍ້ມູນ, ກວດສອບຂໍ້ມູນໃຫ້ຖືກ ຕ້ອງ ອີກແລ້ວຈຶ່ງນຳເອົາຂໍ້ມູນມາວິເຄາະ ແລະ ຂຽນບົດລາຍງານໃນແບບພັນລະນາຂອງການວິ ໄຈໃນຄັ້ງນີ້. ການວິເຄາະຂໍ້ມູນທາງດ້ານປະລິມານແມ່ນຈະໃຊ້ໂປຣແກຣມທີ່ເໝາະສົມມາ ວິເຄາະຂໍ້ມູນທີ່ເປັນຂໍ້ມູນທົ່ວໄປໂດຍໃຊ້ສະຖິຕິທີ່ປະກອບມີ: ເປີເຊັນ (%), ສຳລັບ ສາເຫດ ແລະ ປັດໄຈທີ່ເຮັດໃຫ້ເກີດພຶດຕິກຳການລ່ວງລະເມີດທາງເພດແມ່ນຈະນຳໃຊ້ ສະຖິຕິທີ່ປະກອບມີ: ຄ່າສະເລ່ຍ (\bar{X}) ແລະ ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານ (S.D). ສຳລັບ ລັກສະນະຂອງແບບສອບຖາມມີຄຳຕອບໃຫ້ເລືອກ 5 ລະດັບຕາມຄວາມສຳຄັນຂອງ Likert ຄື: ຫຼາຍທີ່ສຸດ, ຫຼາຍ, ປານກາງ, ໜ້ອຍ ແລະ ໜ້ອຍທີ່ສຸດ ໂດຍແຕ່ລະໆດັບ ແມ່ນມີເກນໃຫ້ຄະແນນຂອງ Likert scale ([http://en.wikipedia.org/Likert_ scale](http://en.wikipedia.org/Likert_scale)) ດັ່ງນີ້:

ລະດັບ	ຄະແນນ
ຫຼາຍສຸດ	5
ຫຼາຍ	4
ປານກາງ	3
ໜ້ອຍ	2
ໜ້ອຍສຸດ	1

ການແປຄວາມໝາຍຄ່າຄະແນນສະເລ່ຍເຊິ່ງມີຄ່າຢູ່ລະຫວ່າງ 1 - 5 ຄະແນນ ໂດຍແບ່ງອອກເປັນ 5 ລະດັບ ຊຶ່ງໄດ້ຈາກສູດດັ່ງນີ້:

$$\text{ຊ່ວງຄະແນນ} = \frac{\text{ຄະແນນຊ່ວງສູງສຸດ} - \text{ຄະແນນຕໍ່າສຸດ}}{\text{ຈຳນວນຊ່ວງ}}$$

$$\text{ຊ່ວງຄະແນນ} = \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

ຈາກຜົນຄະແນນຂ້າງເທິງນຳມາວິເຄາະຫາຄ່າສະເລ່ຍ ແລະ ແປຄວາມໝາຍຕາມ ເກນຂອງ Likert scale ດັ່ງລຸ່ມນີ້:

ລະດັບຄະແນນ	ແປຜົນ
ຄ່າສະເລ່ຍລະຫວ່າງ 4.21-5.00	ລະດັບຫຼາຍສຸດ
ຄ່າສະເລ່ຍລະຫວ່າງ 3.41-4.20	ລະດັບຫຼາຍ
ຄ່າສະເລ່ຍລະຫວ່າງ 2.61-3.40	ລະດັບປານກາງ
ຄ່າສະເລ່ຍລະຫວ່າງ 1.81-2.60	ລະດັບໜ້ອຍ
ຄ່າສະເລ່ຍລະຫວ່າງ 1.00-1.80	ລະດັບໜ້ອຍສຸດ

3.5 ສະຖິຕິທີ່ໃຊ້ໃນການວິເຄາະ ແລະ ທົດສອບສົມມຸດຖານ

ຂໍ້ມູນທັງໝົດທີ່ເກັບກາມາຈາກກຸ່ມຕົວຢ່າງທີ່ຕອບແບບສອບຖາມຈະໄດ້ນຳມາວິເຄາະວິໄຈທັງໝົດໂດຍດຳເນີນຕາມວິທີການດັ່ງລຸ່ມນີ້:

3.5.1 ສະຖິຕິທີ່ໃຊ້ໃນການວິເຄາະ

ສຳຫຼັບຂໍ້ມູນທີ່ໄດ້ຮວບຮວມເອົາຂໍ້ມູນທີ່ໄດ້ທັງໝົດໃນແບບສອບຖາມມາປ້ອນເຂົ້າຄອມພິວເຕີ ໂດຍໃຊ້ໂປຣແກຣມທີ່ເໝາະສົມມາວິເຄາະ ແລະ ນຳໃຊ້ສະຖິຕິແບບພັນລະນາ ຊຶ່ງປະກອບມີເປີເຊັນ, ຄ່າສະເລ່ຍ (\bar{X}), ຄ່າຜັນປ່ຽນມາດຕະຖານ (S.D) ເພື່ອມາສັງລວມ, ຕີລາຄາຂໍ້ມູນ ໂດຍຍຶດຫຼັກການ, ແນວຄິດທົດສະດີ ແລະ ນະໂຍບາຍທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ເພື່ອນຳໄປສູ່ການອະທິບາຍໃນລັກສະນະທີ່ເປັນເຫດ ແລະ ເປັນຜົນຕໍ່ກັບຄວາມເປັນຈິງຂອງຂໍ້ມູນ.

3.5.2 ສະຖິຕິທີ່ໃຊ້ທົດສອບສົມມຸດຖານ

ໃນການສຶກສາຄັ້ງນີ້ສະຖິຕິທີ່ນຳໃຊ້ເຂົ້າໃນການທົດສອບສົມມຸດຖານແມ່ນໃຊ້ສະຖິຕິທົດສອບຂັ້ນສູງ (t-test) ໂດຍໃຊ້ປຽບທຽບຄວາມແຕກຕ່າງລະຫວ່າງຄ່າສະເລ່ຍຂອງກຸ່ມປະຊາກອນ 2 ກຸ່ມໃນກໍລະນີຮູ້ຄ່າຄວາມຜັນປ່ຽນຂອງກຸ່ມຕົວຢ່າງທັງ 2 ກຸ່ມທີ່ເປັນອິດສະຫຼະຕໍ່ກັນ (t-test) ໂດຍໃຊ້ປຽບທຽບຄວາມແຕກຕ່າງລະຫວ່າງຄ່າສະເລ່ຍຂອງກຸ່ມປະຊາກອນ 2 ຄ່າຂຶ້ນໄປແມ່ນໃຊ້ສະຖິຕິການວິເຄາະຄວາມຜັນປ່ຽນທາງດຽວໃນການທົດສອບ ແລະ ສະຖິຕິ F-test (One way ANOVA) ໂດຍໃຊ້ປຽບທຽບຄວາມແຕກຕ່າງລະຫວ່າງຄ່າສະເລ່ຍຂອງກຸ່ມປະຊາກອນຫຼາຍກວ່າ 2 ຄ່າຂຶ້ນໄປ.

ຊຶ່ງໄດ້ໃຫ້ຄ່າຂອງ: $H_0: \mu_1 = \mu_2$.

ຖ້າຫາກວ່າຄ່າ r ຫຼື ຄ່າ P-Value > α ໝາຍເຖິງ ການຍອມຮັບ H_0 ແລະ ປະຕິເສດ H_1 (ຄວາມເຂົ້າໃຈຕໍ່ສາເຫດ ແລະ ປັດໄຈທີ່ເຮັດໃຫ້ເກີດພຶດຕິກຳການລ່ວງລະເມີດທາງເພດແມ່ນບໍ່ແຕກຕ່າງກັນ).

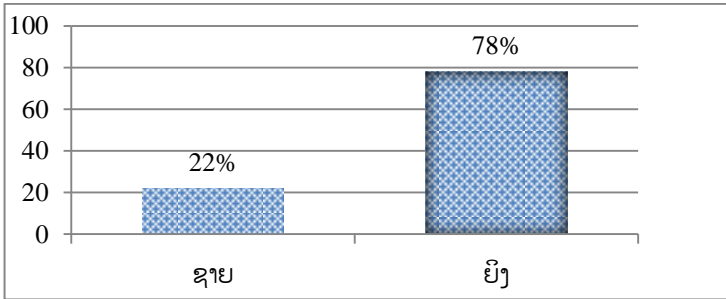
$$H_1: \mu_1 \neq \mu_2$$

ຊຶ່ງຄ່າ r ຫຼື ຄ່າ P-Value $< \alpha$ ໝາຍເຖິງ ການຍອມຮັບ H_1 ປະຕິເສດ H_0 (ຄວາມເຂົ້າໃຈຕໍ່ສາເຫດ ແລະ ປັດໄຈທີ່ເຮັດໃຫ້ເກີດພຶດຕິກຳການລ່ວງລະເມີດທາງເພດ ແມ່ນແຕກຕ່າງກັນ). α ມີຄ່າ ± 0.05 .

ບົດທີ 4 ການວິເຄາະຂໍ້ມູນ

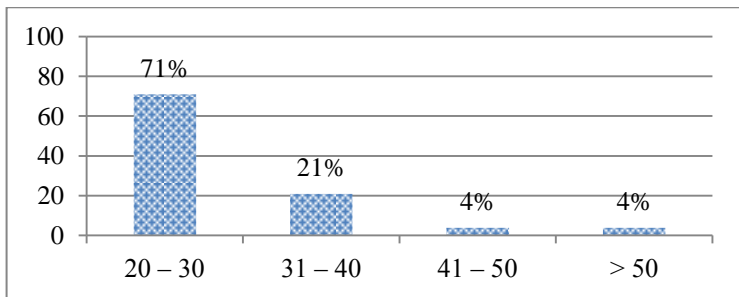
4.1 ຄຸນລັກສະນະທົ່ວໄປຂອງຜູ້ຕອບແບບສອບຖາມ

ຮູບສະແດງທີ 1: ເພດຂອງຜູ້ຕອບແບບສອບຖາມ



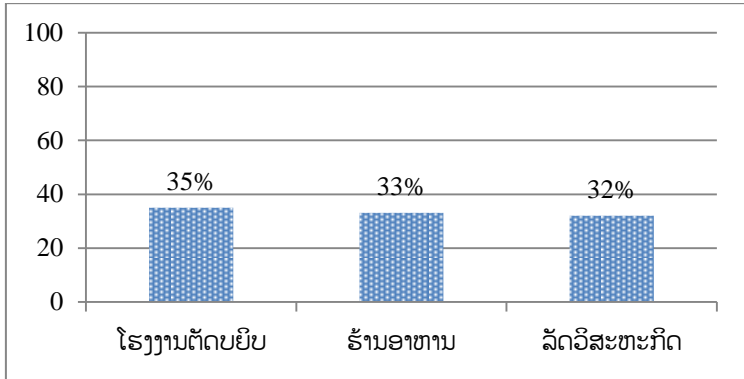
ຈາກຜົນການສຶກສາເຫັນວ່າຜູ້ຕອບແບບສອບຖາມເປັນເພດຍິງ 78% ສ່ວນເພດຊາຍແມ່ນກວມເອົາ 22% ຂອງກຸ່ມປະຊາກອນຕົວຢ່າງທີ່ຕອບແບບສອບຖາມໃນການວິໄຈຄັ້ງນີ້ຕັ້ງທັງເຫັນໃນຮູບສະແດງທີ 1

ຮູບສະແດງທີ 2: ອາຍຸຂອງຜູ້ຕອບແບບສອບຖາມໂດຍການແຍກເປັນກຸ່ມ



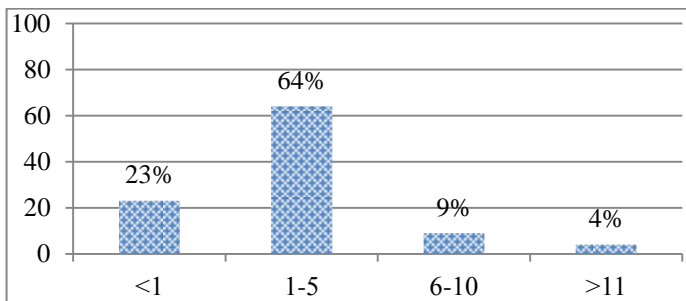
ຈາກຜົນການສຶກສາເຫັນວ່າຜູ້ຕອບແບບສອບຖາມທີ່ມີອາຍຸ 20-30 ປີ ກວມ 71 % ຮອງລົງມາແມ່ນອາຍຸ 31-40 ປີ ກວມເອົາ 21 %, ສ່ວນອາຍຸ 41-50 ປີ ແລະ 45 ປີ ຂຶ້ນໄປກວມເອົາ 4% ເທົ່າກັນຂອງກຸ່ມປະຊາກອນຕົວຢ່າງທີ່ຕອບແບບສອບຖາມໃນການວິໄຈຄັ້ງນີ້ດັ່ງທີ່ເຫັນໃນຮູບສະແດງທີ 2.

ຮູບສະແດງທີ 3: ສະຖານທີ່ເຮັດວຽກຂອງຜູ້ຕອບແບບສອບຖາມ



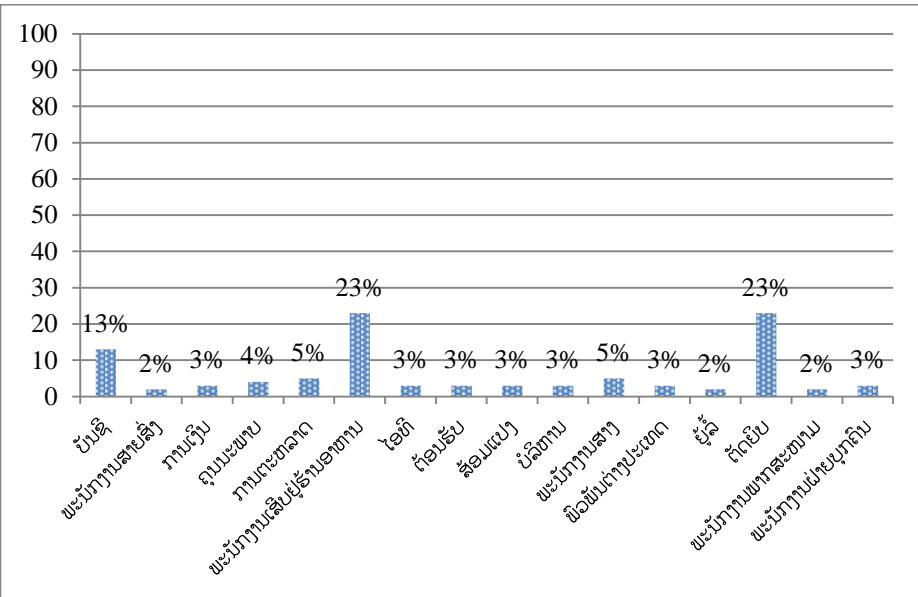
ຈາກຜົນການສຶກສາເຫັນວ່າຜູ້ຕອບແບບສອບຖາມທີ່ເປັນພະນັກງານໂຮງງານຕັດຍົບກວມ 35 % ຮອງລົງມາແມ່ນພະນັກງານຮ້ານອາຫານກວມເອົາ 33 %, ສ່ວນຜູ້ຕອບແບບສອບຖາມທີ່ພະນັກງານລັດວິສະຫະກິດ ກວມເອົາ 32 % ຂອງກຸ່ມປະຊາກອນຕົວຢ່າງທີ່ຕອບແບບສອບຖາມໃນການວິໄຈຄັ້ງນີ້ດັ່ງທີ່ເຫັນໃນຮູບສະແດງທີ 3.

ຮູບສະແດງທີ 4: ຊ່ວງໄລຍະເວລາເຮັດວຽກຂອງຜູ້ຕອບແບບສອບຖາມ



ຈາກຜົນການສຶກສາເຫັນວ່າຜູ້ຕອບແບບສອບຖາມທີ່ມີໄລຍະເວລາທີ່ເຮັດຂອງຜູ້ຕອບແບບສອບຖາມທີ່ມີຊ່ວງໄລຍະເວລາແຕ່ 1-5 ປີ ກວມ 64 % ຮອງລົງມາແມ່ນມີໄລຍະເວລາເຮັດວຽກຕໍ່າກວ່າ 1 ປີ ກວມເອົາ 23 %, ສ່ວນຜູ້ຕອບແບບສອບຖາມທີ່ມີໄລຍະເຮັດວຽກແຕ່ 6-10 ປີ ກວມເອົາ 9% ແລະ ສຸດທ້າຍແມ່ນມີຊ່ວງໄລຍະເຮັດວຽກຫຼາຍກວ່າ 11 ປີ ກວມເອົາ 4% ຂອງກຸ່ມປະຊາກອນຕົວຢ່າງທີ່ຕອບແບບສອບຖາມໃນການວິໄຈຄັ້ງນີ້ດັ່ງທີ່ເຫັນໃນຮູບສະແດງທີ 4.

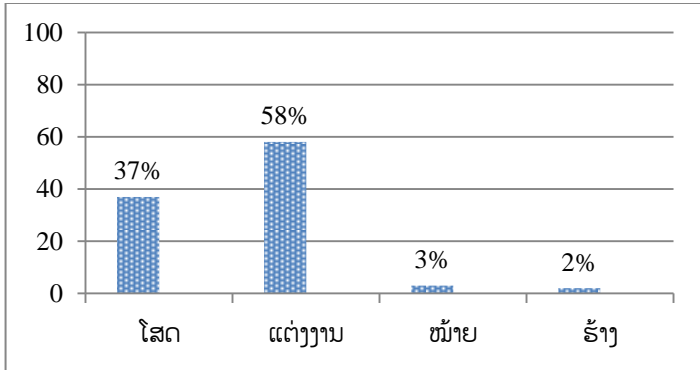
ຮູບສະແດງທີ 5: ວຽກທີ່ປະຕິບັດຂອງຜູ້ຕອບແບບສອບຖາມ



ຈາກຜົນການສຶກສາເຫັນວ່າຜູ້ຕອບແບບສອບຖາມທີ່ມີວຽກປະຕິບັດປະຈຳເປັນພະນັກງານຕັດຍົບ (ຜະລິດ)ແລະ ພະນັກງານເສີຍຢູ່ຮ້ານອາຫານ ກວມ 23 % ເທົ່າກັນ ຮອງລົງມາແມ່ນປະຕິບັດວຽກບັນຊີກວມເອົາ 13 %, ສ່ວນຜູ້ຕອບແບບສອບຖາມທີ່ເປັນພະນັກງານສາງ ແລະ ການຕະຫຼາດກວມເອົາ 5%, ພະນັກງານຄຸນນະພາບກວມເອົາ 4%, ສ່ວນພະນັກງານການເງິນ, ໄອທີ, ຕ້ອນຮັບ, ສ້ອມແປງ, ບໍລິຫານ, ພົວພັນຕ່າງປະເທດ

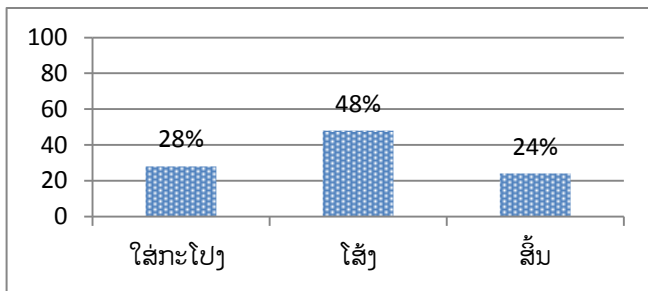
ແລະ ພະນັກງານຝ່າຍບຸກຄົນແມ່ນກວມເອົາ 3% ເທົ່າກັນ ແລະ ສຸດທ້າຍແມ່ນພະນັກງານ ສາຍສິ່ງ, ຍູ້ລີ້ ແລະ ພະນັກງານພາກສະໜາມກວມເອົາ 2% ຂອງກຸ່ມປະຊາກອນຕົວຢ່າງທີ່ ຕອບແບບສອບຖາມໃນການວິໄຈຄັ້ງນີ້ດັ່ງທີ່ເຫັນໃນຮູບສະແດງທີ 5.

ຮູບສະແດງທີ 6: ສະຖານະພາບຂອງຜູ້ຕອບແບບສອບຖາມ



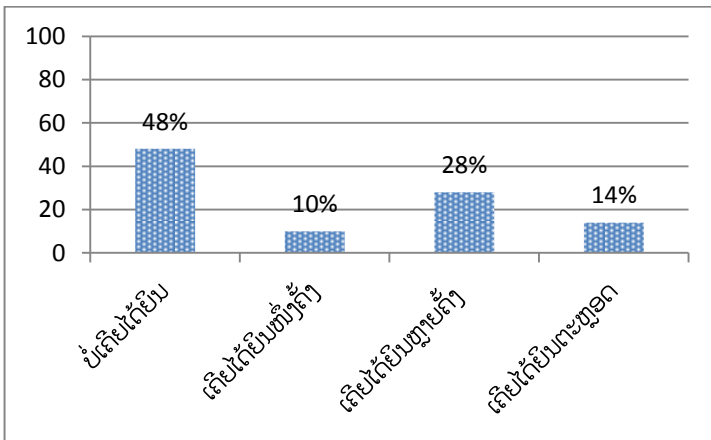
ຈາກຜົນການສຶກສາເຫັນວ່າຜູ້ຕອບແບບສອບຖາມທີ່ແຕ່ງງານກວມເອົາ 58% ຮອງລົງມາແມ່ນໂສດ ກວມເອົາ 37%, ສ່ວນຜູ້ຕອບແບບສອບຖາມທີ່ເປັນໜ້າຍ ກວມ ເອົາ 3% ແລະ ຍ່າຮ້າງກວມເອົາ 2% ຂອງກຸ່ມປະຊາກອນຕົວຢ່າງທີ່ຕອບແບບສອບຖາມ ໃນການວິໄຈຄັ້ງນີ້ດັ່ງທີ່ເຫັນໃນຮູບສະແດງທີ 6.

ຮູບສະແດງທີ 7: ການແຕ່ງຕົວຂອງຜູ້ຕອບແບບສອບຖາມ



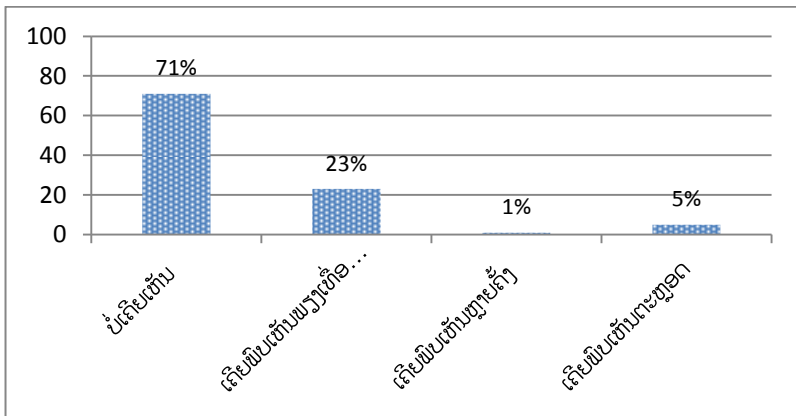
ຈາກຜົນການສຶກສາເຫັນວ່າຜູ້ຕອບແບບສອບຖາມທີ່ແຕ່ງຕົວໄປເຮັດວຽກໂດຍການນຸ່ງໂສ້ງ ກວມເອົາ 48 % ຮອງລົງມາແມ່ນໃສ່ກະໂປງກວມເອົາ 28 % ແລະ ນຸ່ງສິ້ນກວມເອົາ 24 % ຂອງກຸ່ມປະຊາກອນຕົວຢ່າງທີ່ຕອບແບບສອບຖາມໃນການວິໄຈຄັ້ງນີ້ດັ່ງທີ່ເຫັນໃນຮູບສະແດງທີ 7.

ຮູບສະແດງທີ 8: ການໄດ້ຍິນຄຳບອກເລົ່າວ່າຜູ້ອື່ນ ຫຼື ເພື່ອນຮ່ວມງານຖືກລ່ວງລະເມີດທາງເພດໃນສະຖານທີ່ ທີ່ເຮັດວຽກ



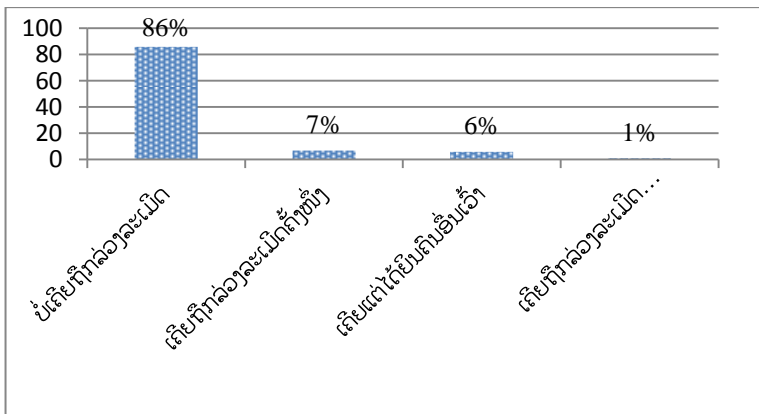
ຈາກຜົນການສຶກສາການໄດ້ຍິນຄຳບອກເລົ່າວ່າຜູ້ອື່ນ ຫຼື ເພື່ອນຮ່ວມງານຖືກລ່ວງລະເມີດທາງເພດໃນສະຖານທີ່ ທີ່ເຮັດວຽກເຫັນວ່າຜູ້ຕອບແບບສອບຖາມທີ່ບໍ່ເຄີຍໄດ້ຍິນກວມເອົາ 48 % ຮອງລົງມາແມ່ນໄດ້ຍິນຫຼາຍຄັ້ງກວມເອົາ 28 %, ເຄີຍໄດ້ຍິນຕະຫຼອດກວມເອົາ 14 % ແລະ ເຄີຍໄດ້ຍິນໜຶ່ງຄັ້ງກວມເອົາ 10 % ຂອງກຸ່ມປະຊາກອນຕົວຢ່າງທີ່ຕອບແບບສອບຖາມໃນການວິໄຈຄັ້ງນີ້ດັ່ງທີ່ເຫັນໃນຮູບສະແດງທີ 8.

**ຮູບສະແດງທີ 9: ການໄດ້ພົບເຫັນວ່າຜູ້ອື່ນ ຫຼື ເພື່ອນຮ່ວມງານຖືກລ່ວງລະເມີດ
ທາງເພດໃນສະຖານທີ່ ທີ່ ເຮັດວຽກ**



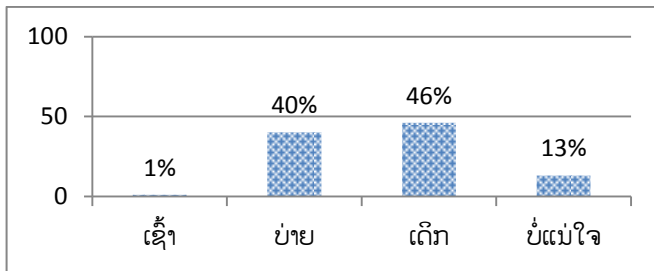
ຈາກຜົນການສຶກສາການໄດ້ເຫັນວ່າຜູ້ອື່ນ ຫຼື ເພື່ອນຮ່ວມງານຖືກລ່ວງລະເມີດທາງເພດໃນສະຖານທີ່ ທີ່ເຮັດວຽກເຫັນວ່າຜູ້ຕອບແບບສອບຖາມທີ່ບໍ່ເຄີຍເຫັນກວມເອົາ 71 % ຮອງລົງມາແມ່ນເຄີຍພົບເຫັນພຽງເທື່ອດຽວກວມເອົາ 23 %, ເຄີຍພົບເຫັນຕະຫຼອດກວມເອົາ 5 % ແລະ ເຄີຍພົບເຫັນຫຼາຍຄັ້ງກວມເອົາ 1 % ຂອງກຸ່ມປະຊາກອນຕົວຢ່າງທີ່ຕອບແບບສອບຖາມໃນການວິໄຈຄັ້ງນີ້ດັ່ງທີ່ເຫັນໃນຮູບສະແດງທີ 9.

**ຮູບສະແດງທີ 10: ປະສິບການໃນການຖືກລ່ວງລະເມີດທາງເພດໃນສະຖານທີ່
ເຮັດວຽກ**



ຈາກຜົນການສຶກສາເຖິງປະສົບການໃນການຖືກລ່ວງລະເມີດທາງເພດໃນສະຖານທີ່ ທີ່ເຮັດວຽກເຫັນວ່າຜູ້ຕອບແບບສອບຖາມທີ່ບໍ່ເຄີຍຖືກລ່ວງລະເມີດທາງເພດກວມເອົາ 86 % ຮອງລົງມາແມ່ນເຄີຍຖືກລ່ວງລະເມີດຄັ້ງໜຶ່ງກວມເອົາ 7 %, ເຄີຍໄດ້ຍິນແຕ່ຄົນອື່ນເວົ້າກວມເອົາ 6 % ແລະ ເຄີຍຖືກລ່ວງລະເມີດຕະຫຼອດກວມເອົາ 1 % ຂອງກຸ່ມປະຊາກອນຕົວຢ່າງທີ່ຕອບແບບສອບຖາມໃນການວິໄຈຄັ້ງນີ້ດັ່ງທີ່ເຫັນໃນຮູບສະແດງທີ່ 10.

ຮູບສະແດງທີ 11: ຊ່ວງໄລຍະເວລາທີ່ເຄີຍພົບເຫັນ, ໄດ້ຍິນການຖືກລ່ວງລະເມີດທາງເພດ

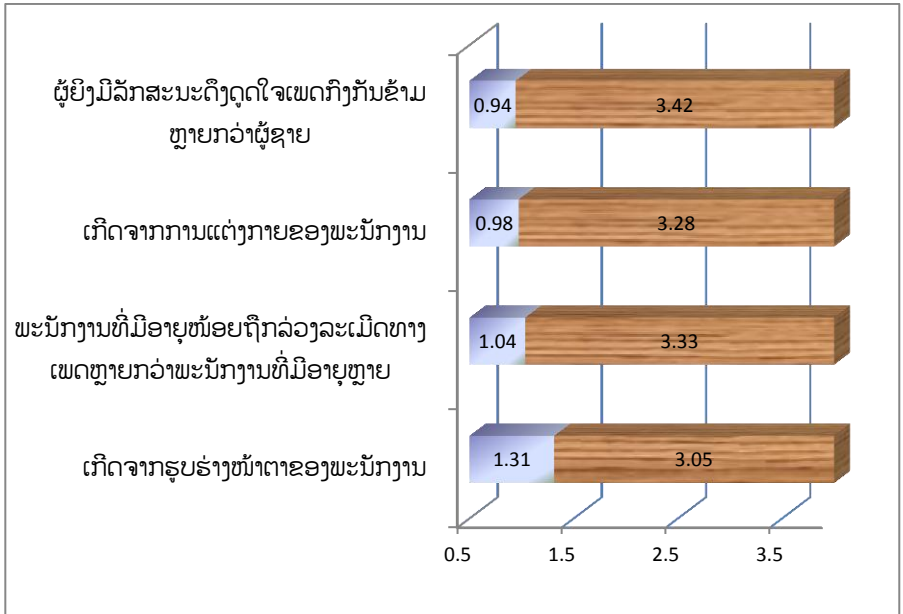


ຈາກຜົນການສຶກສາເຖິງຊ່ວງໄລຍະເວລາທີ່ເຄີຍພົບເຫັນ, ໄດ້ຍິນການຖືກລ່ວງລະເມີດທາງເພດເຫັນວ່າຜູ້ຕອບແບບສອບຖາມເຄີຍເຄີຍພົບເຫັນ, ໄດ້ຍິນການຖືກລ່ວງລະເມີດທາງເພດຕອນເດີກກວມເອົາ 46 % ຮອງລົງມາແມ່ນຕອນບ່າຍກວມເອົາ 40 %, ບໍ່ແນ່ໃຈກວມເອົາ 13 % ແລະ ຕອນເຊົ້າກວມເອົາ 1 % ຂອງກຸ່ມປະຊາກອນຕົວຢ່າງທີ່ຕອບແບບສອບຖາມໃນການວິໄຈຄັ້ງນີ້ດັ່ງທີ່ເຫັນໃນຮູບສະແດງທີ່ 11.

4.2 ສາເຫດ ແລະ ປັດໄຈທີ່ເຮັດໃຫ້ເກີດພຶດຕິກຳລ່ວງລະເມີດທາງເພດ

1) ສາເຫດ, ປັດໄຈທາງທຳມະຊາດ ແລະ ຊີວະສາດ

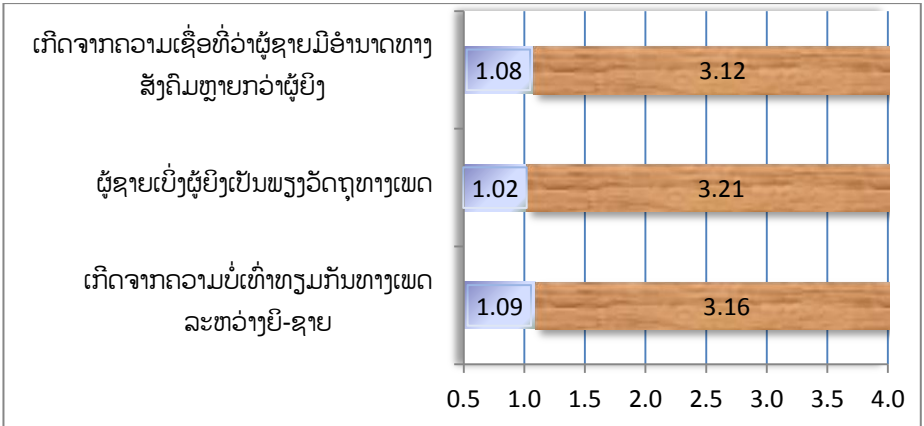
ຮູບສະແດງທີ 12: ສາເຫດ, ປັດໄຈທາງທຳມະຊາດ ແລະ ຊີວະສາດ



ຈາກຜົນການສຶກສາເຖິງສາຍເຫດ, ປັດໄຈທາງທຳມະຊາດ ແລະ ຊີວະສາດທີ່ເຮັດໃຫ້ມີການລ່ວງລະເມີດທາງເພດຂອງຜູ້ຕອບແບບສອບຖາມເຫັນວ່າຜູ້ຍິງມີລັກສະນະນະດຶງດູດໃຈເພດກົງກັນຂ້າມຫຼາຍກວ່າຜູ້ຊາຍຈາກລະດັບຄ່າສະເລ່ຍ ແມ່ນຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ $\bar{X}=3.42$, $SD= 0.94$ ຮອງລົງມາແມ່ນພະນັກງານທີ່ມີອາຍຸໜ້ອຍຖືກລ່ວງລະເມີດທາງເພດຫຼາຍກວ່າພະນັກງານທີ່ມີອາຍຸຫຼາຍແມ່ນຢູ່ໃນລະດັບປານກາງ $\bar{X}=3.33$, $SD= 1.04$, ເກີດຈາກການແຕ່ງກາຍຂອງພະນັກງານແມ່ນຢູ່ໃນລະດັບປານກາງ $\bar{X}=3.28$, $SD= 1.04$ ແລະ ເກີດຈາກຮູບຮ່າງໜ້າຕາຂອງພະນັກງານແມ່ນຢູ່ໃນລະດັບປານກາງ $\bar{X}=3.05$, $SD= 1.04$ ຂອງກຸ່ມປະຊາກອນຕົວຢ່າງທີ່ຕອບແບບສອບຖາມໃນການວິໄຈຄັ້ງນີ້ຕັ້ງທີ່ເຫັນໃນຮູບສະແດງທີ 12.

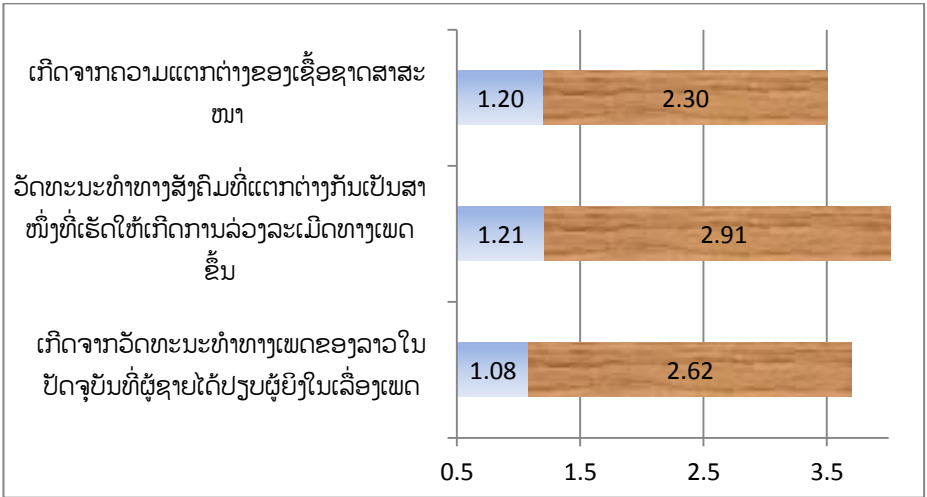
2) ສາເຫດ, ປັດໄຈທາງສັງຄົມ ແລະ ວັດທະນະທຳ

ຮູບສະແດງທີ 13: ສາເຫດ, ປັດໄຈໃນຄວາມບໍ່ເທົ່າທຽມຂອງບົດບາດຍິງ-ຊາຍ



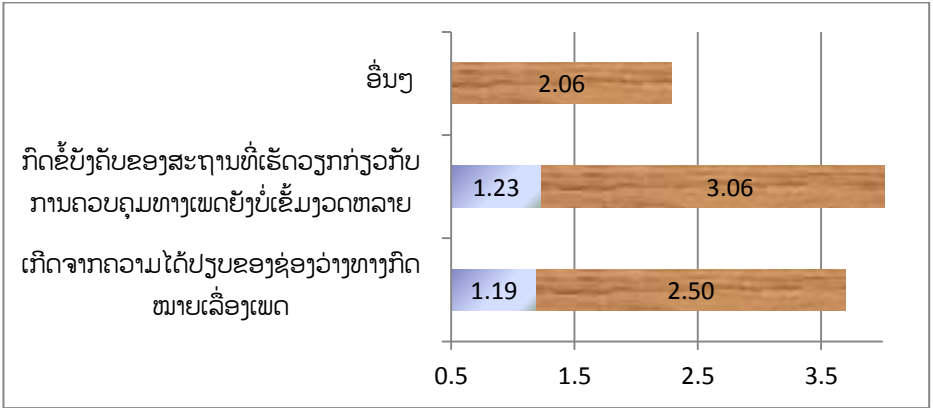
ຈາກຜົນການສຶກສາເຖິງສາຍເຫດ, ປັດໄຈທາງສັງຄົມ ແລະ ວັດທະນະທຳໃນຄວາມບໍ່ເທົ່າທຽມຂອງບົດບາດຍິງ-ຊາຍທີ່ເຮັດໃຫ້ມີການລ່ວງລະເມີດທາງເພດຂອງຜູ້ຕອບແບບສອບຖາມເຫັນວ່າຜູ້ຊາຍເບິ່ງຜູ້ຍິງເປັນພຽງວັດຖຸທາງເພດຈາກລະດັບຄ່າສະເລ່ຍແມ່ນຢູ່ໃນລະດັບປານກາງ $\bar{X}=3.21$, $SD= 1.02$ ຮອງລົງມາແມ່ນເກີດຈາກຄວາມເຊື່ອທີ່ວ່າຜູ້ຊາຍມີອຳນາດທາງສັງຄົມຫຼາຍກວ່າຜູ້ຍິງແມ່ນຢູ່ໃນລະດັບປານກາງ $\bar{X}=3.16$, $SD= 1.09$ ແລະ ເກີດຈາກຄວາມບໍ່ເທົ່າທຽມກັນທາງເພດ ລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍແມ່ນຢູ່ໃນລະດັບປານກາງ $\bar{X}=3.12$, $SD= 1.08$ ຂອງກຸ່ມປະຊາກອນຕົວຢ່າງທີ່ຕອບແບບສອບຖາມໃນການວິໄຈຄັ້ງນີ້ດັ່ງທີ່ເຫັນໃນຮູບສະແດງທີ 13.

ຮູບສະແດງທີ 14: ສາເຫດ, ປັດໄຈທາງວັດທະນະທຳ



ຈາກຜົນການສຶກສາເຖິງສາຍເຫດ ແລະ ປັດໄຈທາງ ວັດທະນະທຳທີ່ເຮັດໃຫ້ມີການລ່ວງລະເມີດທາງເພດຂອງຜູ້ຕອບແບບສອບຖາມເຫັນວ່າວັດທະນະທຳທາງສັງຄົມທີ່ແຕກຕ່າງກັນເປັນສາໜຶ່ງທີ່ເຮັດໃຫ້ເກີດການລ່ວງລະເມີດທາງເພດຂຶ້ນຈາກລະດັບຄ່າສະເລ່ຍແມ່ນຢູ່ໃນລະດັບໜ້ອຍ $\bar{X}=2.91$, $SD= 1.21$ ຮອງລົງມາແມ່ນເກີດຈາກວັດທະນະທຳທາງເພດຂອງລາວໃນປັດຈຸບັນທີ່ຜູ້ຊາຍໄດ້ປຽບຜູ້ຍິງໃນເລື່ອງເພດຢູ່ໃນລະດັບໜ້ອຍ $\bar{X}=2.62$, $SD= 1.08$ ແລະ ເກີດຈາກຄວາມແຕກຕ່າງຂອງເຊື້ອຊາດສາສະໜາແມ່ນຢູ່ໃນລະດັບລະດັບໜ້ອຍ $\bar{X}=2.30$, $SD= 1.20$ ຂອງກຸ່ມປະຊາກອນຕົວຢ່າງທີ່ຕອບແບບສອບຖາມໃນການວິໄຈຄັ້ງນີ້ດັ່ງທີ່ເຫັນໃນຮູບສະແດງທີ 14.

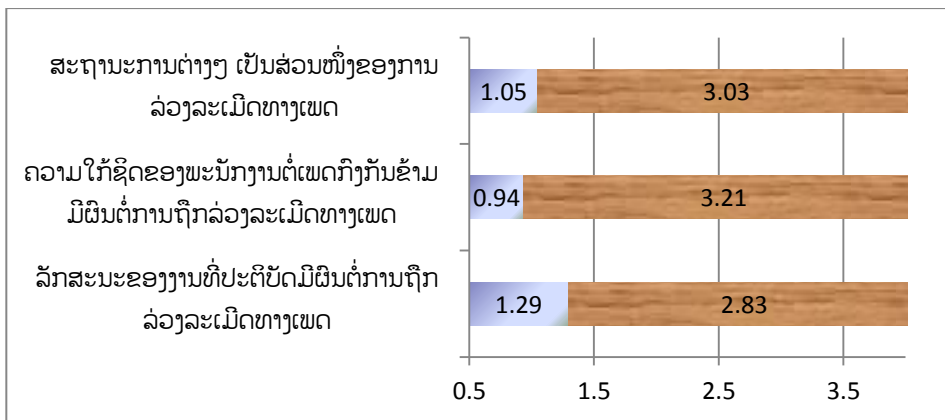
ຮູບສະແດງທີ 15: ສາເຫດ, ປັດໄຈທາງລະບຽບ ແລະ ກົດໝາຍ



ຈາກຜົນການສຶກສາເຖິງສາຍເຫດ, ປັດໄຈທາງລະບຽບ ແລະ ກົດໝາຍທີ່ເຮັດໃຫ້ມີການລ່ວງລະເມີດທາງເພດຂອງຜູ້ຕອບແບບສອບຖາມເຫັນວ່າກົດຂັບຮັບຂອງສະຖານທີ່ເຮັດວຽກກ່ຽວກັບການຄວບຄຸມທາງເພດຍັງບໍ່ເຂັ້ມງວດຫລາຍຈາກລະດັບຄ່າສະເລ່ຍ ແມ່ນຢູ່ໃນລະດັບປານກາງ $\bar{X}=3.06$, $SD= 1.23$ ຮອງລົງມາແມ່ນເກີດຈາກຄວາມໄດ້ປຽບຂອງຊ່ອງວ່າງທາງກົດໝາຍເລື່ອງເພດແມ່ນຢູ່ໃນລະດັບໜ້ອຍ $\bar{X}=2.50$, $SD= 1.19$ ແລະ ອື່ນໆ ແມ່ນຢູ່ໃນລະດັບລະດັບໜ້ອຍ $\bar{X}=2.06$, $SD= 0.01$ ຂອງກຸ່ມປະຊາກອນຕົວຢ່າງທີ່ຕອບແບບສອບຖາມໃນການວິໄຈຄັ້ງນີ້ດັ່ງທີ່ເຫັນໃນຮູບສະແດງທີ 15.

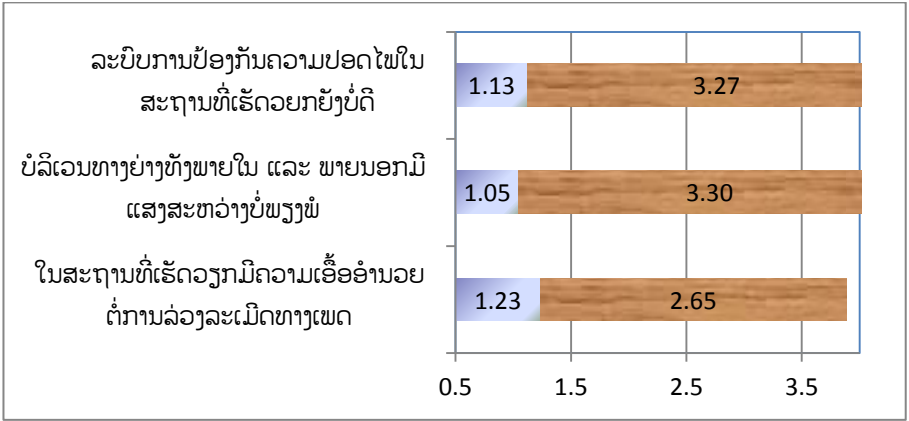
3) ສາເຫດຈາກສິ່ງແວດລ້ອມທາງກາຍະພາບ

ຮູບສະແດງທີ 16: ສາເຫດຈາກສິ່ງແວດລ້ອມ ແລະ ບັນຍາກາດຂອງສະຖານທີ່
ເຮັດວຽກ



ຈາກຜົນການສຶກສາເຖິງສາຍເຫດຈາກສາເຫດຈາກສິ່ງແວດລ້ອມ ແລະ ບັນຍາກາດຂອງສະຖານທີ່ເຮັດວຽກທີ່ເຮັດໃຫ້ມີການລ່ວງລະເມີດທາງເພດຂອງຜູ້ຕອບ ແບບສອບຖາມເຫັນວ່າຄວາມໃກ້ຊິດຂອງພະນັກງານຕໍ່ເພດກົງກັນຂ້າມມີຜົນຕໍ່ການຖືກ ລ່ວງລະເມີດທາງເພດຈາກລະດັບຄ່າສະເລ່ຍ ແມ່ນຢູ່ໃນລະດັບປານກາງ $\bar{X}=3.21$, $SD= 0.94$ ຮອງລົງມາແມ່ນສະຖານະການຕ່າງໆ ເປັນສ່ວນໜຶ່ງຂອງການລ່ວງລະເມີດ ທາງເພດແມ່ນຢູ່ໃນລະດັບປານກາງ $\bar{X}=3.03$, $SD= 1.05$ ແລະ ເກີດຈາກລັກສະນະ ຂອງງານທີ່ປະຕິບັດມີຜົນຕໍ່ການຖືກລ່ວງລະເມີດທາງເພດແມ່ນຢູ່ໃນລະດັບລະດັບປານ ກາງ $\bar{X}=2.83$, $SD= 1.29$ ຂອງກຸ່ມປະຊາກອນຕົວຢ່າງທີ່ຕອບແບບສອບຖາມໃນການ ວິໄຈຄັ້ງນີ້ດັ່ງທີ່ເຫັນໃນຮູບສະແດງທີ 16.

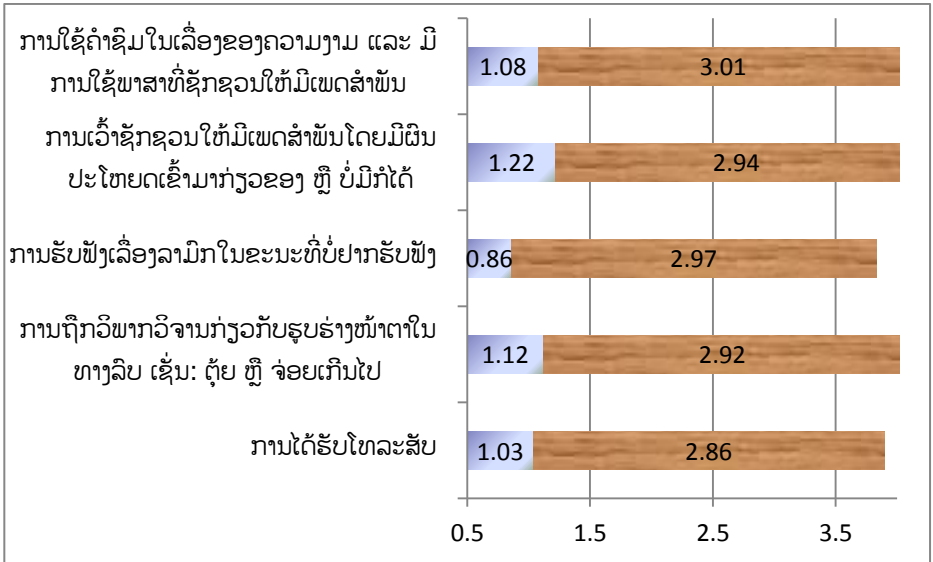
ຮູບສະແດງທີ 17: ສາເຫດຈາກສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ



ຈາກຜົນການສຶກສາເຖິງສາຍເຫດຈາກສາເຫດຈາກສະຖານທີ່ເຮັດວຽກທີ່ເຮັດໃຫ້ມີການລ່ວງລະເມີດທາງເພດຂອງຜູ້ຕອບແບບສອບຖາມເຫັນວ່າບໍລິເວນທາງຍ່າງທັງພາຍໃນ ແລະ ພາຍນອກມີແສງສະຫວ່າງບໍ່ພຽງພໍຈາກລະດັບຄ່າສະເລ່ຍ ແມ່ນຢູ່ໃນລະດັບປານກາງ $\bar{X}=3.30$, $SD= 1.05$ ຮອງລົງມາແມ່ນລະບົບການປ້ອງກັນຄວາມປອດໄພໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກຍັງບໍ່ດີແມ່ນຢູ່ໃນລະດັບປານກາງ $\bar{X}=3.27$, $SD= 1.13$ ແລະ ໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກມີຄວາມເອື້ອອຳນວຍຕໍ່ການລ່ວງລະເມີດທາງເພດແມ່ນຢູ່ໃນລະດັບລະດັບປານກາງ $\bar{X}=2.65$, $SD= 1.23$ ຂອງກຸ່ມປະຊາກອນຕົວຢ່າງທີ່ຕອບແບບສອບຖາມໃນການວິໄຈຄັ້ງນີ້ດັ່ງທີ່ເຫັນໃນຮູບສະແດງທີ 17.

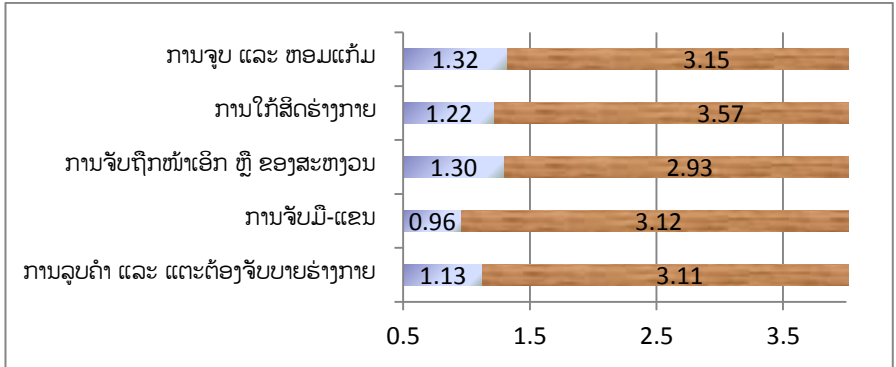
4.3 ຮູບແບບພຶດຕິກຳທີ່ເຄີຍຖືກລ່ວງລະເມີດທາງເພດ

ຮູບສະແດງທີ 18: ພຶດຕິກຳທີ່ເຄີຍຖືກລ່ວງລະເມີດທາງເພດທາງວາຈາ



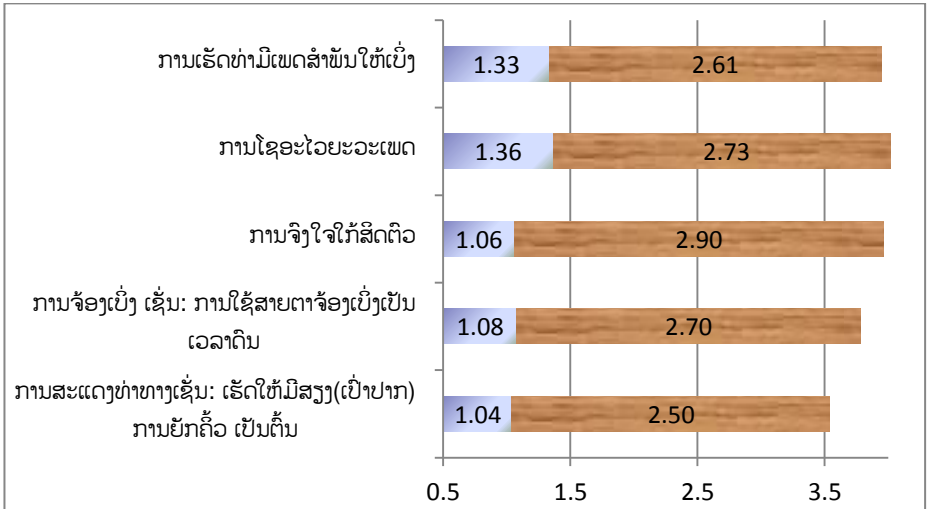
ຈາກຜົນການສຶກສາເຖິງພຶດຕິກຳທີ່ເຄີຍຖືກລ່ວງລະເມີດທາງເພດທາງວາຈາຂອງຜູ້ຕອບແບບສອບຖາມເຫັນວ່າການໃຊ້ຄຳຊົມໃນເລື່ອງຂອງຄວາມງາມ ແລະ ມີການໃຊ້ພາສາທີ່ຊັກຊວນໃຫ້ມີເພດສຳພັນຈາກລະດັບຄ່າສະເລ່ຍ ແມ່ນຢູ່ໃນລະດັບປານກາງ $\bar{X}=3.01$, $SD= 1.08$ ຮອງລົງມາແມ່ນການຮັບຟັງເລື່ອງລາມິກໃນຂະນະທີ່ບໍ່ຢາກຮັບຟັງ ແມ່ນຢູ່ໃນລະດັບປານກາງ $\bar{X}=2.97$, $SD= 0.86$, ການເວົ້າຊັກຊວນໃຫ້ມີເພດສຳພັນໂດຍມີຜົນປະໂຫຍດເຂົ້າມາກ່ຽວຂອງ ຫຼື ບໍ່ມີກໍໄດ້ແມ່ນຢູ່ໃນລະດັບປານກາງ $\bar{X}=2.94$, $SD= 1.22$, ການຖືກວິພາກວິຈານກ່ຽວກັບຮູບຮ່າງໜ້າຕາໃນທາງລົບ ເຊັ່ນ: ຕຸ້ຍ ຫຼື ຈ່ອຍເກີນໄປແມ່ນຢູ່ໃນລະດັບປານກາງ $\bar{X}=2.92$, $SD= 1.12$ ແລະ ການໄດ້ຮັບໂທລະສັບແມ່ນຢູ່ໃນລະດັບປານກາງ $\bar{X}=2.86$, $SD= 1.03$ ຂອງກຸ່ມປະຊາກອນຕົວຢ່າງທີ່ຕອບແບບສອບຖາມໃນການວິໄຈຄັ້ງນີ້ທີ່ເຫັນໃນຮູບສະແດງທີ 18.

ຮູບສະແດງທີ 19: ພຶດຕິກຳທີ່ເຄີຍຖືກລ່ວງລະເມີດທາງເພດທາງກາຍ



ຈາກຜົນການສຶກສາເຖິງພຶດຕິກຳທີ່ເຄີຍຖືກລ່ວງລະເມີດທາງເພດທາງກາຍຂອງຜູ້ຕອບແບບສອບຖາມເຫັນວ່າການໃກ້ສິດຮ່າງກາຍຈາກລະດັບຄ່າສະເລ່ຍ ແມ່ນຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ $\bar{X}=3.57$, $SD= 1.22$ ຮອງລົງມາແມ່ນການຈູບ, ຫອມແກ້ມແມ່ນຢູ່ໃນລະດັບປານກາງ $\bar{X}=3.15$, $SD= 1.32$, ການຈັບມື-ແຂນແມ່ນຢູ່ໃນລະດັບປານກາງ $\bar{X}=3.12$, $SD= 0.96$, ການລູບຄຳ ແລະ ແຕະຕ້ອງຈັບບາຍຮ່າງກາຍແມ່ນຢູ່ໃນລະດັບປານກາງ $\bar{X}=3.11$, $SD= 1.13$ ແລະ ການຈັບຖືກໜ້າເອິກ ຫຼື ຂອງສະຫງວນແມ່ນຢູ່ໃນລະດັບລະດັບປານກາງ $\bar{X}=2.93$, $SD= 1.30$ ຂອງກຸ່ມປະຊາກອນຕົວຢ່າງທີ່ຕອບແບບສອບຖາມໃນການວິໄຈຄັ້ງນີ້ດັ່ງທີ່ເຫັນໃນຮູບສະແດງທີ 19.

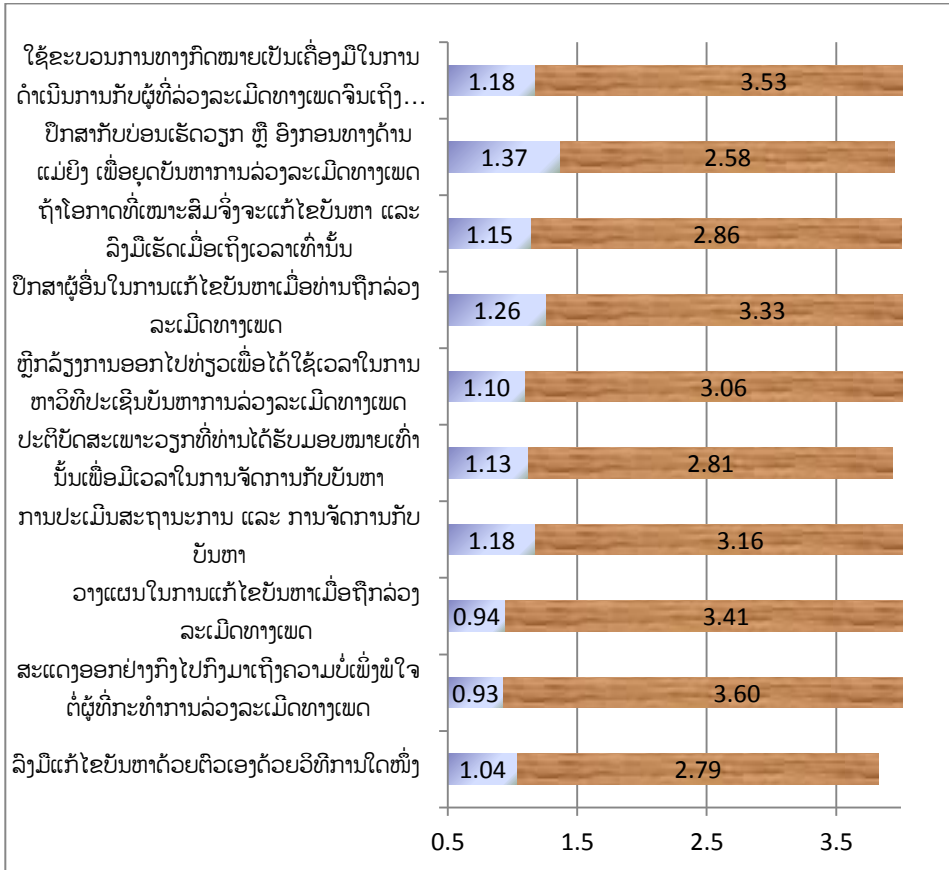
ຮູບສະແດງທີ 20: ພຶດຕິກຳທີ່ເຄີຍຖືກລ່ວງລະເມີດທາງເພດທ່າທາງ



ຈາກຜົນການສຶກສາເຖິງພຶດຕິກຳທີ່ເຄີຍຖືກລ່ວງລະເມີດທາງເພດຈາກທ່າທາງຂອງຜູ້ຕອບແບບສອບຖາມເຫັນວ່າການຈິງໃຈໃກ້ຊິດຕິວຈາກລະດັບຄ່າສະເລ່ຍ ແມ່ນຢູ່ໃນລະດັບປານກາງ $\bar{X}=2.90$, $SD= 1.06$ ຮອງລົງມາແມ່ນການໂຊອະໄວຍະວະເພດ ແມ່ນຢູ່ໃນລະດັບປານກາງ $\bar{X}=2.73$, $SD= 1.36$, ການຈ້ອງເບິ່ງ ເຊັ່ນ: ການໃຊ້ສາຍຕາຈ້ອງເບິ່ງເປັນເວລາດົນແມ່ນຢູ່ໃນລະດັບປານກາງ $\bar{X}=2.70$, $SD= 1.08$, ການເຮັດທ່າມິເພດສຳພັນໃຫ້ເບິ່ງແມ່ນຢູ່ໃນລະດັບປານກາງ $\bar{X}=2.61$, $SD= 1.33$ ແລະ ການສະແດງທ່າທາງເຊັ່ນ: ເຮັດໃຫ້ມີສຽງ(ເປົ່າປາກ) ການຍັກຄີ້ວ ແມ່ນຢູ່ໃນລະດັບລະດັບປານກາງ $\bar{X}=2.50$, $SD= 1.04$ ຂອງກຸ່ມປະຊາກອນຕົວຢ່າງທີ່ຕອບແບບສອບຖາມໃນການວິໄຈຄັ້ງນີ້ດັ່ງທີ່ເຫັນໃນຮູບສະແດງທີ 20.

4.4 ວິທີການປັບຕົວກັບບັນຫາເມື່ອຖືກລ່ວງລະເມີດທາງເພດ

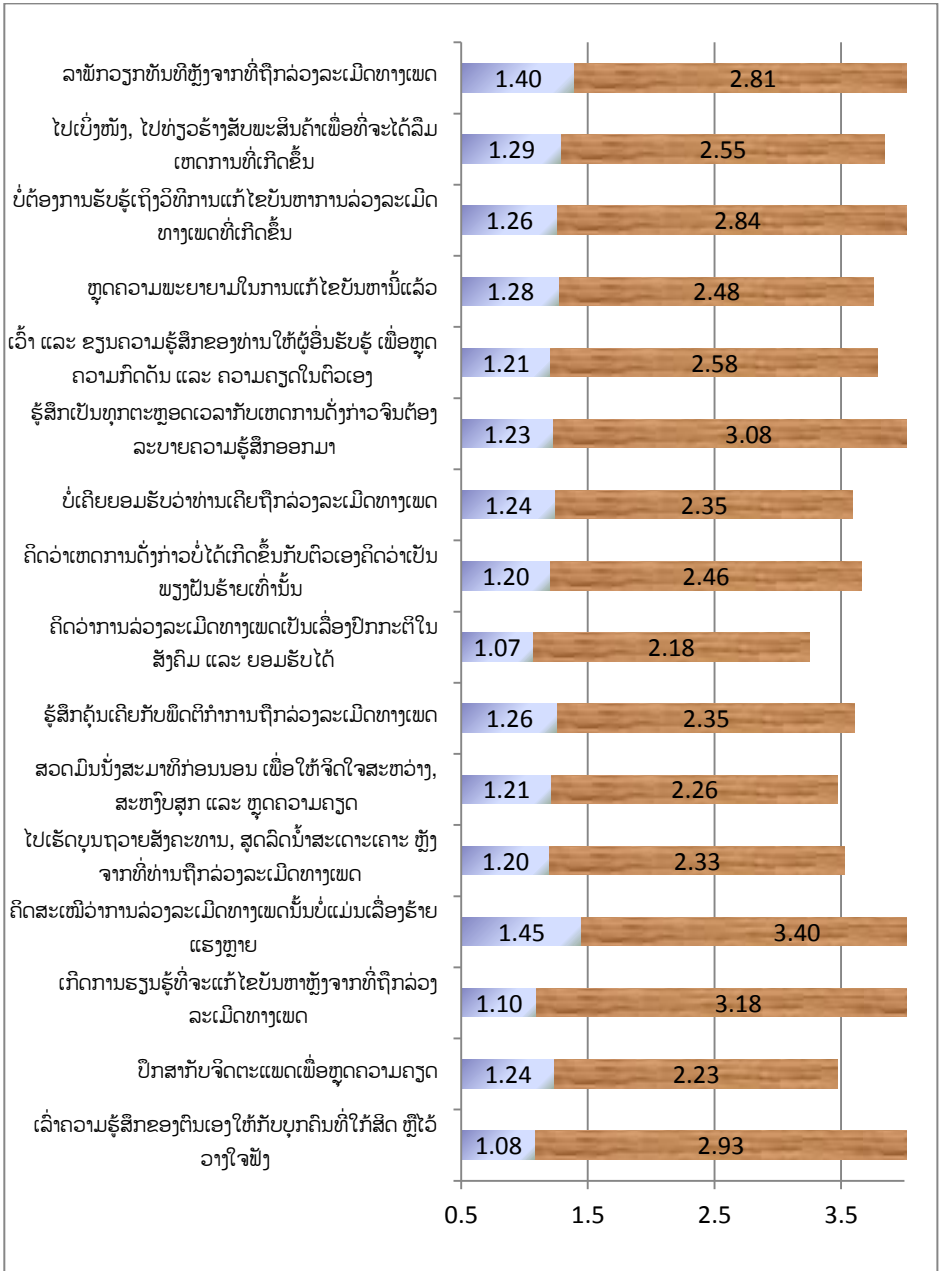
ຮູບສະແດງທີ 21: ການແກ້ໄຂບັນຫາໂດຍເນັ້ນໃສ່ບັນຫາ



ຈາກຜົນການສຶກສາເຖິງວິທີການປັບຕົວກັບບັນຫາເມື່ອຖືກລ່ວງລະເມີດທາງເພດໃນການແກ້ໄຂບັນຫາໂດຍເນັ້ນໃສ່ບັນຫາຂອງຜູ້ຕອບແບບສອບຖາມເຫັນວ່າໄດ້ສະແດງອອກຢ່າງກົງໄປກົງມາເຖິງຄວາມບໍ່ເພິ່ງພໍໃຈຕໍ່ຜູ້ທີ່ກະທຳການລ່ວງລະເມີດທາງເພດຈາກລະດັບຄ່າສະເລ່ຍ ແມ່ນຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ $\bar{X}=3.60$, $SD= 0.93$ ຮອງລົງມາແມ່ນໃຊ້ຂະບວນການທາງກົດໝາຍເປັນເຄື່ອງມືໃນການດຳເນີນການກັບຜູ້ທີ່ລ່ວງລະເມີດທາງເພດຈົນເຖິງທີ່ສຸດຈາກລະດັບຄ່າສະເລ່ຍ ແມ່ນຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍ $\bar{X}=3.53$,

SD= 1.18, ວາງແຜນໃນການແກ້ໄຂບັນຫາເມື່ອຖືກລ່ວງລະເມີດທາງເພດແມ່ນຢູ່ໃນລະດັບປານກາງ $\bar{X}=3.41$, SD= 0.94, ປຶກສາຜູ້ອື່ນໃນການແກ້ໄຂບັນຫາເມື່ອທ່ານຖືກລ່ວງລະເມີດທາງເພດແມ່ນຢູ່ໃນລະດັບປານກາງ $\bar{X}=3.33$, SD= 1.26, ປະເມີນສະຖານະການ ແລະ ການຈັດການກັບບັນຫາແມ່ນຢູ່ໃນລະດັບປານກາງ $\bar{X}=3.16$, SD= 1.18, ຖ້າໂອກາດທີ່ເໝາະສົມຈິ່ງຈະແກ້ໄຂບັນຫາ ແລະ ລົງມືເຮັດເມື່ອເຖິງເວລາເທົ່ານັ້ນ ແມ່ນຢູ່ໃນລະດັບລະດັບປານກາງ $\bar{X}=2.86$, SD= 1.15, ປະຕິບັດສະເພາະງານທີ່ທ່ານໄດ້ຮັບມອບໝາຍເທົ່ານັ້ນເພື່ອມີເວລາໃນການຈັດການກັບບັນຫາແມ່ນຢູ່ໃນລະດັບລະດັບປານກາງ $\bar{X}=2.81$, SD= 1.13, ລົງມືແກ້ໄຂບັນຫາດ້ວຍຕົວເອງດ້ວຍວິທີການໃດໜຶ່ງ ແມ່ນຢູ່ໃນລະດັບລະດັບປານກາງ $\bar{X}=2.79$, SD= 1.04 ແລະ ປຶກສາກັບບ່ອນເຮັດວຽກ ຫຼື ອົງກອນທາງດ້ານແມ່ຍິງ ເພື່ອຍຸດບັນຫາການລ່ວງລະເມີດທາງເພດແມ່ນຢູ່ໃນລະດັບລະດັບປານກາງ $\bar{X}=2.58$, SD= 1.37 ຂອງກຸ່ມປະຊາກອນຕົວຢ່າງທີ່ຕອບແບບສອບຖາມໃນການວິໄຈຄັ້ງນີ້ດັ່ງທີ່ເຫັນໃນຮູບສະແດງທີ 21.

ຮູບສະແດງທີ 22: ການແກ້ບັນຫາດ້ວຍອາລົມ



ຈາກຜົນການສຶກສາເຖິງວິທີການປັບຕົວກັບບັນຫາເມື່ອຖືກລ່ວງລະເມີດທາງເພດໃນການແກ້ໄຂບັນຫາດ້ວຍອາລົມຂອງຜູ້ຕອບແບບສອບຖາມເຫັນວ່າຄິດສະເໝີວ່າການລ່ວງລະເມີດທາງເພດນັ້ນບໍ່ແມ່ນເລື່ອງຮ້າຍແຮງຫຼາຍຈາກລະດັບຄ່າສະເລ່ຍ ແມ່ນຢູ່ໃນລະດັບປານກາງ $\bar{X}=3.40$, $SD= 1.45$ ຮອງລົງມາແມ່ນເກີດການຮຽນຮູ້ທີ່ຈະແກ້ໄຂບັນຫາຫຼັງຈາກທີ່ຖືກລ່ວງລະເມີດທາງເພດລະດັບຄ່າສະເລ່ຍ ແມ່ນຢູ່ໃນລະດັບປານກາງ $\bar{X}=3.18$, $SD= 1.10$, ຮູ້ສຶກເປັນທຸກຕະຫຼອດເວລາກັບເຫດການດັ່ງກ່າວຈົນຕ້ອງລະບາຍຄວາມຮູ້ສຶກອອກມາລະດັບຄ່າສະເລ່ຍ ແມ່ນຢູ່ໃນລະດັບປານກາງ $\bar{X}=3.08$, $SD= 1.23$, ເລົ່າຄວາມຮູ້ສຶກຂອງຕົນເອງໃຫ້ກັບບຸກຄົນທີ່ໃກ້ຊິດ ຫຼືໄວ້ວາງໃຈຟັງແມ່ນຢູ່ໃນລະດັບປານກາງ $\bar{X}=2.93$, $SD= 1.08$, ບໍ່ຕ້ອງການຮັບຮູ້ເຖິງວິທີການແກ້ໄຂບັນຫາການລ່ວງລະເມີດທາງເພດທີ່ເກີດຂຶ້ນແມ່ນຢູ່ໃນລະດັບປານກາງ $\bar{X}=2.84$, $SD= 1.26$, ລາພັກວຽກທັນທີຫຼັງຈາກທີ່ຖືກລ່ວງລະເມີດທາງເພດແມ່ນຢູ່ໃນລະດັບປານກາງ $\bar{X}=2.81$, $SD= 1.40$, ເວົ້າ ແລະ ຂຽນຄວາມຮູ້ສຶກຂອງທ່ານໃຫ້ຜູ້ອື່ນຮັບຮູ້ເພື່ອຫຼຸດຄວາມກົດດັນ ແລະ ຄວາມຄຽດໃນຕົວເອງແມ່ນຢູ່ໃນລະດັບໜ້ອຍ $\bar{X}=2.55$, $SD= 1.29$, ຄິດຢູ່ສະເໝີວ່າເຫດການດັ່ງກ່າວບໍ່ໄດ້ເກີດຂຶ້ນກັບຕົວເອງຄິດວ່າເປັນພຽງຝັນຮ້າຍເທົ່ານັ້ນແມ່ນຢູ່ໃນລະດັບລະດັບໜ້ອຍ $\bar{X}=2.46$, $SD= 1.20$, ບໍ່ເຄີຍຍອມຮັບວ່າທ່ານເຄີຍຖືກລ່ວງລະເມີດທາງເພດ ແລະ ຮູ້ສຶກຄຸ້ນເຄີຍກັບພຶດຕິກຳການຖືກລ່ວງລະເມີດທາງເພດແມ່ນຢູ່ໃນລະດັບລະດັບໜ້ອຍ $\bar{X}=2.35$, $SD= 1.26$, ໄປເຮັດບຸນຖວາຍສັງຄະທານ, ສູດລົດນໍ້າສະເດາະເຄາະ ຫຼັງຈາກທີ່ທ່ານຖືກລ່ວງລະເມີດທາງເພດແມ່ນຢູ່ໃນລະດັບລະດັບໜ້ອຍ $\bar{X}=2.33$, $SD= 1.26$, ປຶກສາກັບຈິດຕະແພດເພື່ອຫຼຸດຄວາມຄຽດແມ່ນຢູ່ໃນລະດັບລະດັບໜ້ອຍ $\bar{X}=2.23$, $SD= 1.24$ ແລະ ຄິດສະເໝີວ່າການລ່ວງລະເມີດທາງເພດເປັນເລື່ອງປົກກະຕິໃນສັງຄົມ ແລະ ຍອມຮັບໄດ້ແມ່ນຢູ່ໃນລະດັບລະດັບໜ້ອຍ $\bar{X}=2.18$, $SD= 1.07$ ຂອງກຸ່ມປະຊາກອນຕົວຢ່າງທີ່ຕອບແບບສອບຖາມໃນການວິໄຈຄັ້ງນີ້ດັ່ງທີ່ເຫັນໃນຮູບສະແດງທີ 22.

ການສໍາພາດແບບເຈາະເລິກຂອງຄະນະນັກຄົ້ນຄວ້າຄັ້ງນີ້ທັງໝົດຈຳນວນ 10 ກໍລະນີ, ຊຶ່ງຜົນການຄົ້ນຄວ້າທີ່ມີລາຍລະອຽດແຕ່ລະກໍລະນີມີດັ່ງລຸ່ມນີ້:

ກໍລະນີທີ 1: ນ. ຕ້າ (ນາມສົມມຸດ) ມີອາຍຸ 38 ປີ, ສະຖານະພາບແຕ່ງງານ ແລະ ມີອາຊີບເປັນພະນັກງານບໍລິສັດແຫ່ງໜຶ່ງໄດ້ກ່າວວ່າ:

“ປັດໄຈທີ່ເຮັດໃຫ້ເກີດການລ່ວງລະເມີດທາງເພດແມ່ນປັດໄຈສ່ວນບຸກຄົນ ເພາະວ່າຜູ້ກ່ຽວແມ່ນມີຄວາມຕ້ອງການທາງເພດສູງເກີນໄປ, ຮໍມອນທາງເພດຜິດປົກກະຕິ, ຂາດການບໍາບັດ ແລະ ຮັກສາບິ່ນປົວທີ່ດີເພາະໃນປັດຈຸບັນນີ້ສິ່ງທາງສັງຄົມມີອິດສະລະ ເສລີທີ່ມັນເຮັດໃຫ້ບາງຄົນກໍໝູກໝັ້ນແຕ່ກັບເລື່ອງອະບາຍຍະມຸກ ຊຶ່ງຜູ້ໃຫ້ສໍາພາດໄດ້ຖືກ ລ່ວງລະເມີດທາງເພດທາງສີ່ອອນໄລໂດຍກ່າວວ່າເຫດເກີດຂຶ້ນແມ່ນລາວໄດ້ຮັບຂໍ້ຄວາມ ຈາກໜູ່ຜູ້ຊາຍທີ່ເຮັດວຽກໃນສະຖານທີ່ດຽວກັນໂດຍຜູ້ຊາຍຄົນນັ້ນໄດ້ເຂົ້າມາລົມແຕ່ລາວ ບໍ່ມັກເພາະຜູ້ຊາຍຄົນນັ້ນເປັນຄົນມີໄວຈັບນັ້ນຈັບນີ້ເວລາຢູ່ໃກ້ ແຕ່ຕໍ່ມາບໍ່ດົນຜູ້ຊາຍຄົນ ນັ້ນໄດ້ສົ່ງສື່ລາມົກມາໃຫ້ລາວທີ່ເປັນຮູບໄປ້ ແລະ ໜັງເຊັກມາໃຫ້. ນອກຈາກນີ້ກໍມີ ຂໍ້ຄວາມຊັກຊວນໄປຮ່ວມເພດສໍາພັນ ຊຶ່ງມັນໄດ້ສ້າງຄວາມລໍາຄານໃຫ້ແກ່ລາວ ແລະ ການທີ່ລາວປະຕິເສດກໍຮູ້ສຶກວ່າບໍ່ປອດໄພເພາະລາວຈະແຊັດມາເລື້ອຍໆ. ດັ່ງນັ້ນ, ເພື່ອ ຫລີກຈາກເຫດການແບບນີ້ລາວກໍໄດ້ປ່ຽນເບີໂທລະສັບ ແລະ ພະຍາຍາມໄປໃສ່ມາໃສ່ກັບ ໜູ່ບໍ່ໄປຄົນດຽວ ຊຶ່ງມັນໄດ້ມີຜົນກະທົບຕໍ່ຄວາມຮູ້ສຶກເພາະເຮັດໃຫ້ຕົກໃຈ ແລະ ຮູ້ສຶກບໍ່ ປອດໄພໃນການດໍາລົງຊີວິດ. ສໍາລັບຂໍ້ສະເໜີແນະໃນການປ້ອງກັນການລ່ວງລະເມີດທາງ ເພດຕໍ່ບຸກຄົນແມ່ນຖ້າມີຄວາມຜິດປົກກະຕິກໍຄວນໄປປຶກສາແພດ ຫຼື ຈິດຕະແພດ ແລະ ໜ່ວຍງານພາກລັດຄວນຈະມີການວາງລະບຽບກົດໝາຍໃຫ້ຜູ້ກະທໍາຜິດໄດ້ຮັບໂທດເພື່ອ ບໍ່ໃຫ້ໄປກະທໍາສິ່ງທີ່ບໍ່ດີຕໍ່ໄປໃນສັງຄົມ”.

ກໍລະນີທີ 2: ນ. ແສງມະນີ (ນາມສົມມຸດ), ອາຍຸ 20 ປີ ແລະ ສະຖານະພາບ ແມ່ນໂສດ, ມີອາຊີບເສີມເປັນນັກເສີບໃນຕອນແລງຂອງຮ້ານອາຫານແຫ່ງໜຶ່ງໄດ້ກ່າວວ່າ:

“ການລ່ວງລະເມີດທາງເພດແມ່ນເກີດຈາກປັດໄຈທາງສິ່ງແວດລ້ອມ ແລະ ເຫດການທີ່ໄດ້ເກີດຂຶ້ນຈົງກັບຜູ້ກ່ຽວໃນຕອນລາວກັບມາແຕ່ເຮັດວຽກແມ່ນໄດ້ຂີ່ລົດຈັກ

ມາຈອດຖ້າໄຟແດງເພື່ອຖ້າຂ້າມໄຟແດງ ແລະ ໃນເວລານັ້ນກໍບໍ່ມີຄົນຫລາຍເພາະເປັນ
 ຕອນຄ່ຳເວລາປະມານ 23:00 ແລງ ຊຶ່ງໃນເວລາທີ່ຖ້າໄຟແດງແມ່ນມີຜູ້ຊາຍຄົນໜຶ່ງເອີ້ນ
 ມາໃສ່ລາວໂດຍຜູ້ຊາຍຄົນນັ້ນໄດ້ນຸ່ງເຄື່ອງຄືພະນັກງານທີ່ນັ່ງຄາບລົດຈັກຢູ່ເມື່ອຮ້ອງໃສ່
 ແລ້ວກໍຈົກເອົາອະໄວຍະເພດຊາຍອອກມາໃຫ້ເບິ່ງ ແລະ ຖາມວ່າເບິ່ງແມະຂອງອ້າຍໃຫຍ່
 ບໍ່? ຊຶ່ງໃນເວລານັ້ນໄດ້ເຮັດໃຫ້ລາວຕົກໃຈຫລາຍ ແລະ ໄຟສັນຈອນກໍຂຽວ ຊຶ່ງໃນເວລາ
 ນັ້ນລາວກໍໄດ້ຂີ່ລົດໜີໂດຍເລັ່ງລົດໄປໄວເທົ່າທີ່ໄວໄດ້ ແຕ່ພໍແນມກັບຫລັງກໍພົບວ່າຜູ້ຊາຍ
 ຄົນນັ້ນຍັງຂີ່ລົດຕາມມາ, ຈົກອະໄວຍະວະເພດຂອງຕົນເອງອອກມາແລ້ວເອີ້ນໃຫ້ເບິ່ງອີກ
 ແລະ ຮ້ອງຖາມວ່າຢາກລອງຂອງອ້າຍບໍ່ໄປບໍ່ໄປລອງປາຄໍ່ໃຫຍ່ເວົ້າແລ້ວກໍຫົວ ຮາຮາຮາ
 ຮາ. ດັ່ງນັ້ນ, ລາວຄິດວ່າເຫດການນີ້ແມ່ນບໍ່ປົກກະຕິແລ້ວຈຶ່ງເລັ່ງລົດຈົນຈຳຄັນເລັ່ງ ແລະ
 ໄດ້ລ້ຽວເຂົ້າເຮືອນຂ້າງທາງເພື່ອຂໍຄວາມຊ່ວຍເຫລືອຈາກຄົນໃກ້ຄຽງແຖວນັ້ນ. ສຳລັບ
 ເຫດການແບບນີ້ແມ່ນເຄີຍໄດ້ຍິນແຕ່ໝູ່ເຄີຍວ່າໃຫ້ຟັງ ແລະ ຄິດວ່າເປັນເລື່ອງຕະລົກຄືສີ
 ບໍ່ແມ່ນແທ້ແຕ່ບາດມາພົບດ້ວຍຕົນເອງເຮັດໃຫ້ອີກສັນຂວັນຫາຍ ແລະ ຄິດຢາກຂ້າບັກຜູ້
 ຊາຍຄົນນັ້ນມັນຄືໂພດແທ້, ໃນສັງຄົມເຮົາດຽວນີ້ມັນຈະຢູ່ຍາກຂຶ້ນເລື້ອຍໆ. ສຳລັບຂໍ້ສະເ
 ໜີແນະແມ່ນຢາກໃຫ້ຜູ້ຍິງແມ່ນພາກັນນຸ່ງຢາໄປຫລາຍ ແລະ ບໍ່ໂຊຫລາຍ ສ່ວນຜູ້ກະທຳ
 ຜິດແມ່ນຢາກໃຫ້ມີກົດໝາຍລົງໂທດ ແລະ ປັບໄໝເພື່ອໃຫ້ຈີ່ຈຳ”.

ກໍລະນີທີ 3: ທ ຄົນ (ນາມສົມມຸດ), ແຕ່ເປັນເພດທີສາມ, ອາຍຸ 24 ປີ, ສະຖານະພາບແມ່ນໂສດ ແລະ ມີອາຊີບເສີມເປັນນັກເສີບຢູ່ຮ້ານອາຫານແຫ່ງໜຶ່ງໄດ້ກ່າວ ວ່າ:

“ການລ່ວງລະເມີດທາງເພດສ່ວນຫລາຍແມ່ນຂຶ້ນກັບສະພາບແວດລ້ອມ ແລະ ຕົວບຸກຄົນເອງ ເພາະສ່ວນຫລາຍແລ້ວຜູ້ທີ່ຖືກລ່ວງລະເມີດທາງເພດແມ່ນເພດທີ່ອ່ອນ
 ໂດຍສະເພາະແມ່ນຜູ້ຍິງແມ່ນໄດ້ເຄີຍເຫັນຖືກລ່ວງລະເມີດຫລາຍກວ່າເພດຊາຍ. ສຳລັບ
 ຜູ້ທີ່ກໍເຫດແມ່ນຜູ້ຊາຍໂດຍສະເພາະໃນຍາມເມົາເຫລົ້າ. ຕົວຢ່າງ, ກໍລະນີຂອງລາວທີ່ຖືກ
 ພວກຜູ້ຊາຍວ່າໃຫ້ຕະຫລອດວ່າເປັນຜູ້ຊາຍລະຢາກເປັນຜູ້ຍິງຢາກລອງຂອງບໍ່ ຊຶ່ງລາວຈະ
 ຖືກວ່າໃນກໍລະນີນີ້ເປັນປະຈຳຈົນຊົນເຄີຍໃນຄຳເວົ້ານີ້, ແຕ່ບາງຄັ້ງລູກຄ້າທີ່ເມົາກໍມາ

ຈັບບາຍລູບອົກຈັບບາຍກັ້ນ ແລະ ຈູບກໍມີ ຊຶ່ງມັນໄດ້ສ້າງຄວາມລໍາຄານແຕ່ກໍຕ້ອງອົດເພື່ອຢາກຫາເງິນມາສິ່ງເສຍຕົນເອງຮຽນ. ເມື່ອໄດ້ພົບເຫດການລ່ວງລະເມີດທີ່ຜູ້ຊາຍມາຈັບບາຍລູບຄໍາກໍຊຸກອອກ ຖ້າເຮັດຫຍັງຮຸນແຮງກໍຍ້ານຖືກໄລ່ອອກ, ພ້າວປະຕິບັດໜ້າທີ່ໃຫ້ສໍາເລັດແລ້ວໜີຈາກອອກໄປ ແລະ ກໍໄດ້ແຕ່ອົດເພາະໄປຊອກວຽກໃໝ່ກໍຄືເກົ່າເພາະວຽກເສີບສ່ວນຫລາຍກໍມີແຕ່ໄປເສີບເປັນຫລັກ ແລະ ໝູ່ທີ່ໄປເສີບກໍພົບບັນຫາຄືກັນກໍເລີຍອົດເອົາຊະເພາະວຽກກໍຫາຍາກແດ່. ໃນທັດສະນະຂອງລາວໄດ້ກ່າວວ່າພາກລັດຄວນມີມາດຕະການ ແລະ ກົດໝາຍລົງໂທດພວກທີ່ບໍ່ຮູ້ໃຫ້ກຽດຄົນໃຫ້ຕິດຄຸກໂລດເພາະໃນສັງຄົມເຮົາໂດຍສະເພາະຕາມຮ້ານບັນເທີງ ຊຶ່ງມັນເປັນສິ່ງທີ່ສ້າງຄວາມທຸກໃຈໃຫ້ພວກເຮົາຫລາຍໂດຍສະເພາະພວກເພດທີສາມ”.

ກໍລະນີທີ 4: ນ ຄໍາຫລ້າ (ນາມສົມມຸດ), ອາຍຸ 21 ປີ, ສະຖານະພາບໂສດ ແລະ ເປັນພະນັກງານເສີບໃນຮ້ານອາຫານແຫ່ງໜຶ່ງໄດ້ກ່າວວ່າ:

“ການລ່ວງລະເມີດທາງເພດແມ່ນເກີດຈາກການນຸ່ງເຄື່ອງໄປ້ ແລະ ໄປສະຖານທີ່ທີ່ມີສິ່ງມືນເມົາ ຊຶ່ງລາວເອງກໍມີປະສົບການຕົວຈິງເພາະລາວເຄີຍຖືກລ່ວງລະເມີດທາງເພດຕອນທີ່ລາວໄປເສີບເບຍຢູ່ສະຖານທີ່ບັນເທີງແຫ່ງໜຶ່ງໂດຍການຖືກຊັກຊວນເພື່ອໄປມີເພດສໍາພັນໂດຍທີ່ໃຊ້ຄໍາເວົ້າທີ່ປະກອບກັບທ່າທາງ, ການຈັບບາຍ ຊຶ່ງເຮັດໃຫ້ຕົກໃຈລາວຕົກໃຈເພາະຕອນລາວໄປຫ້ອງນໍ້າຜູ້ຊາຍຄົນໜຶ່ງກໍນໍາມາເພື່ອລວນລາມ ເມື່ອຮູ້ແນວນີ້ກໍໄດ້ຕັ້ງສະຕິ ແລະ ພ້າວມາຫາໝູ່ບ່ອນທີ່ມີຄົນຫລາຍທີ່ປອດໄພ. ເຫດການໃນຄັ້ງນັ້ນໄດ້ສ້າງຄວາມຕົກໃຈ ແລະ ຈະນຶກເຖິງພາບນັ້ນຕະຫລອດວ່າຖ້າເກີດຫຍັງຂຶ້ນເຮົາຈະເປັນແນວໃດຖ້າເຮົາຖືກຂົ່ມຂືນ ແລະ ເຮັດໃຫ້ຈິດໃຈບໍ່ມີຄວາມສະຫງົບສຸກ. ສະນັ້ນ, ແມ່ຍິງເຮົາບໍ່ຄວນນຸ່ງສິ້ນ ແລະ ໄປໂພດ ແລະ ຫລຸດຜ່ອນການໄປທ່ຽວສະຖານທີ່ບັນເທີງໃນຍາມຄໍາຄືນ”.

ກໍລະນີທີ 5: ນ ແອ (ນາມສົມມຸດ), ອາຍຸ 18 ປີ, ສະຖານະພາບໂສດ ແລະ ເປັນພະນັກງານເສີບໃນຮ້ານອາຫານແຫ່ງໜຶ່ງໄດ້ກ່າວວ່າ:

“ສາຍເຫດທີ່ພາໃຫ້ເກີດການລ່ວງລະເມີດແມ່ນເກີດຈາກສະພາບແວດລ້ອມ ແລະ ບຸກຄົນ ເພາະລາວໄດ້ມີປະສົບການຈິງ ຊຶ່ງເຫດເກີດຂຶ້ນຕອນລາວກຳລັງເລິກວຽກ ໂດຍລາວໄດ້ໄປຫ້ອງນໍ້າເພື່ອປ່ຽນເຄື່ອງນຸ່ງ ໄດ້ມີຜູ້ຊາຍຮຸ່ນໃຫຍ່ໜ້າຕາກໍປົກກະຕິດີທີ່ໄດ້ ເອິ້ນໃສ່ລາວວ່າສາວໆ ແນມມາທາງນີ້ ຫລັງຈາກນັ້ນລາວກໍໄດ້ແນມໄປເບິ່ງຈົນຕົກໃຈ ເມື່ອແນມໄປແລ້ວເຫັນລາວຈັບອະໄວຍະວະເພດຂອງລາວໃສ່ຕໍ່ໜ້າ. ດັ່ງນັ້ນ, ລາວຈຶ່ງໄດ້ ແລ່ນໜີສຸດຊີວິດເພື່ອໜີໄປໃຫ້ຫ່າງຈາກຜູ້ຊາຍຜູ້ນັ້ນ ແລະ ໄດ້ແລ່ນນໍາໄປເມື່ອຜູ້ຊາຍຄົນ ນັ້ນໄດ້ແລ່ນບໍ່ທັນຈຶ່ງຢຸດແລ່ນນໍາເພາະລາວກໍບໍ່ເຄີຍພົບເຫດການແບບນີ້ຈັກເທື່ອເພາະຫາ ກໍມາແຕ່ອັດຕະປືແລ້ວມາອາໃສນໍາພີ່ນ້ອງເພື່ອຮຽນໜັງສື ແລະ ມາເຮັດວຽກເສີບເປັນ ວຽກເສີມໃນເວລາເລິກຮຽນ, ແຕ່ເມື່ອລາວໄດ້ເລົ່າເລື່ອງໃຫ້ໝູ່ຟັງວ່າພວກເຈົ້າກໍເຄີຍພົບ ເຫດການແບບນີ້ບໍ່ມີຜູ້ຊາຍມາໂຊອະໄວຍະວະເພດໃສ່ ຊຶ່ງປະກົດວ່າມີຫລາຍຄົນກໍ ຖືກຄືກັນ ຊຶ່ງເຫດການດັ່ງກ່າວມັນໄດ້ເຮັດໃຫ້ລາວຄິດຍ້ານຫລາຍ ແລະ ບໍ່ກ້າໄປ ສະຖານທີ່ປ່ຽວຜູ້ດຽວ. ຕາມຫັດສະນະແລ້ວເພື່ອແກ້ໄຂບັນຫາດັ່ງກ່າວແລ້ວແມ່ນຢາກ ໃຫ້ພາກລັດມີກົດໝາຍລົງໂທດ ແລະ ປັບໄໝໃຫ້ຜູ້ກະທໍາຜິດຫລາຍຈື່ບໍ່ມາສ້າງໄພ ອັນຕະລາຍໃນສັງຄົມອີກ”.

ກໍລະນີທີ 6: ນ. ເກສອນ (ນາມສົມມຸດ) ອາຊີບອາຍຸ 23 ປີ, ສະຖານະພາບ ແຕ່ງງານ ແລະ ມີອາຊີບເປັນພະນັກງານຂອງໂຮງງານແຫ່ງໜຶ່ງໄດ້ກ່າວວ່າ:

“ສາຍເຫດທີ່ພາໃຫ້ເກີດການລ່ວງລະເມີດທາງເພດຍ້ອນສະພາບທາງສະຖານທີ່ ເພາະລາວເຄີຍມີປະສົບກັບເຫດການຕົວຈິງທີ່ເຄີຍຖືກລ່ວງລະເມີດທາງເພດຈາກ ສະຖານທີ່ເຮັດວຽກໃນໂຮງງານແຫ່ງໜຶ່ງໂດຍການຖືກລວນລາມ ເພາະສະຖານທີ່ເຮັດ ວຽກຂອງລາວແມ່ນໄດ້ມີຄົນຕ່າງປະເທດທີ່ມາສອນວຽກໃຫ້ເລື້ອຍໆ ໂດຍຈະມີການຝຶກ ອົບຮົມໃຫ້ ຊຶ່ງລາວກໍເປັນຜູ້ໜຶ່ງທີ່ໄດ້ຮັບການຝຶກອົບຮົມຈາກຄົນຕ່າງປະເທດແຕ່ໃນເວລາ ການຝຶກນັ້ນກໍໄດ້ມີການນັ່ງໃກ້ກັບຄົນຕ່າງປະເທດນັ້ນພາຍຫລັງເລິກການຝຶກລາວກໍໄດ້ ຊວນໄປກິນຢູ່ຮ້ານອາຫານ ແລະ ຫລາຍມື້ຕໍ່ມາລາວກໍໄດ້ມີການສົ່ງຂໍ້ຄວາມເປັນການ ຊວນໄປນອນນໍາແຕ່ຕົນເອງກໍຕົກໃຈວ່າຄືວ່າແນວນີ້ ແລະ ພະຍາຍາມຢູ່ຫ່າງຈາກລາວ ແຕ່

ບໍ່ໄດ້ເຊົາໃຊ້ເບີນີ້ໄດ້ເທື່ອເພາະຕ້ອງຕິດຕໍ່ວຽກກັນຢູ່ແຕ່ລາວບໍ່ຕອບຂໍ້ຄວາມລາວຄືນແຕ່ ຜູ້ກ່ຽວໄດ້ພະຍາຍາມສົ່ງຂໍ້ຄວາມມາເລື້ອຍໆ ທີ່ເປັນຮູບໜັງເຊັກ. ຊຶ່ງເຫດການແບບນີ້ມັນ ໄດ້ສ້າງຄວາມລຳຄານ ແລະ ກິນບໍ່ເຂົ້າຄາຍບໍ່ອອກເພາະຕ້ອງເຮັດວຽກນຳລາວ ແລະ ອິດ ເຮັດວຽກຈົນລາວກັບໄປ. ສະນັ້ນ, ສະເໜີໃຫ້ພາກລັດຕ້ອງມີກົດໝາຍປົກປ້ອງ ແລະ ໃຫ້ຄຳປຶກສາແມ່ຍິງທີ່ຖືກເຫດການແບບນີ້ຈະເຮັດແນວໃດ ແລະ ຈະລົງໂທດພວກນີ້ໃຫ້ ເຄັດລາບເພື່ອຈະບໍ່ໄດ້ໄປສ້າງຄວາມບັນປ່ວນໃຫ້ກັບຜູ້ອື່ນໃນສັງຄົມອີກ”.

ກໍລະນີທີ 7: ນ ໄກ່ (ນາມສົມມຸດ) ອາຍຸ 28 ປີ, ສະຖານະພາບແຕ່ງງານ ແລະ ມີ ອາຊີບເປັນສາວໂຮງງານແຫ່ງຕັດຍົບແຫ່ງໜຶ່ງໄດ້ກ່າວວ່າ:

“ສາເຫດທີ່ພາໃຫ້ເກີດການລ່ວງລະເມີດທາງເພດຍ້ອນບໍ່ມີກົດໝາຍທີ່ລົງໂທດຜູ້ ກະທຳອິດຢ່າງຈິງຈັງ ເພາະເຂົາຄິດວ່າເປັນເລື່ອງທົ່ວໄປແຕ່ຄວາມຈິງແລ້ວມັນໄດ້ສ້າງ ຄວາມທຸກໃຈ ແລະ ທໍລະມານໃຈໃຫ້ກັບຜູ້ທີ່ປະສົບກັບເຫດການໃນລະດັບຄ່ອຍກໍເປັນ ການຈັບບາຍທຳມະດາແຕ່ຖ້າເກີດເຫດການເຖິງຂັ້ນຂົ່ມຂືນມັນແຮ່ງຈະສ້າງຄວາມທຸກ ທໍລະມານໃຫ້ກັບຜູ້ປະສົບເຫດການ ດັ່ງເຊັ່ນກໍລະນີຂອງລາວແມ່ນເຮັດວຽກຢູ່ໂຮງງານ ແຫ່ງໜຶ່ງລາວເປັນຄົນໜ້າຕາດີ ແລະ ມີອັດທະຍາໃສດີເຮັດໃຫ້ໃຜກໍມັກແຕ່ໃນການ ປະຕິບັດວຽກງານກໍໄດ້ສ້າງຄວາມທຸກໃຈໃຫ້ລາວເພາະຫົວໜ້າຂອງລາວທີ່ພາສາລາວກໍ ເອີ້ນວ່າຫົວງຈະມັກມາໃກ້ຊິດຈັບບາຍ ແລະ ມີການຊັກຊວນໄປເປັນເມຍນ້ອຍແລ້ວຈະ ເອົານັ້ນເອົານີ້ໃຫ້ ແຕ່ກໍໄດ້ປະຕິເສດເພາະລາວກໍມີຜິວແລ້ວ ຊຶ່ງເຮັດໃຫ້ຫົວໜ້າເກີດຄວາມ ບໍ່ພໍໃຈເຮັດໃສ່ລາວທັງໆ ທີ່ວຽກກໍເຮັດສຳເລັດແລ້ວແຕ່ຍັງຕີນັ້ນຕີນີ້ເພາະທີ່ຈິງແລ້ວເພິ່ນບໍ່ ໄດ້ສຳເລັດຄວາມຕ້ອງການທາງເພດເພິ່ນ ແລະ ມັກຈະຖືກດຳຕະຫລອດຫລັງຈາກທີ່ລາວ ໄດ້ປະຕິເສດການເປັນເມຍເກັບເພິ່ນ ສິ່ງນີ້ກໍເປັນການສ້າງຄວາມລຳບາກໃຈໃນການເຮັດ ວຽກເພາະການເຮັດວຽກນຳເອກະຊົນມັນບໍ່ຄືກັບພາກລັດທີ່ທຸກຄົນຕ້ອງມາເຄົາລົບກັນ ແລະ ຖ້າເຮັດຜິດກໍບໍ່ສາມາດເອົາຜິດ ໄດ້, ຖ້າພາດທ່າເສຍທີ່ເຂົາກໍວ່າເຮົາເປັນຜູ້ຍອມເຂົາ ເປັນຕົ້ນ. ໃນຂໍ້ສະເໜີແນະຢາກໃຫ້ພາກລັດອອກກົດໝາຍສະເພາະການລ່ວງລະເມີດທາງ ເພດທີ່ລະອຽດວ່າລ່ວງລະເມີດລະດັບໃດຄວນມີໂທດທີ່ແນ່ນອນໃນການປັບໄໝໃສ່ໂທດ

ເພື່ອໃຫ້ພະນັກງານໃນຂອບຂອງເອກະຊົນໄດ້ຮັບການຄຸ້ມຄອງ ແລະ ມີການດຳລົງຊີວິດ ທີ່ສະບາຍໃຈຮູ້ສຶກປອດໄພ ແລະ ບໍ່ເປັນບັນຫາຂອງສັງຄົມ”.

ກໍລະນີທີ 8: ນ ວາດສະໜາ (ນາມສົມມຸດ) ອາຍຸ 16 ປີ, ມີຊີບເປັນສາວໂຮງງານ ແຫ່ງຕັດຍົບໜຶ່ງໄດ້ກ່າວວ່າ:

“ການລ່ວງລະເມີດທາງເພດເກີດຈາກຂອງຕົວບຸກຄົນບໍ່ມີຄວາມຮູ້ເລື່ອງກົດໝາຍ ແລະ ຜູ້ຖືກກະທຳກໍບໍ່ຮູ້ຈະໄປບອກໃຜຖ້າບອກນາຍຈ້າງກໍວ່າເປັນການຢອກລ້ຳກັນຫລິ້ນ ແລະ ໃນຄວາມຄິດເຫັນວ່າຜູ້ທີ່ປະຕິບັດລ່ວງລະເມີດຕໍ່ຜູ້ອື່ນແມ່ນບໍ່ຢ້ານກົດໝາຍຫຍັງ ເພາະບໍ່ມີໃຜຖືກທຳໂຫດໂດຍການຈັບບາຍ, ເວົ້າຢອກລ້ຳເລື່ອງຮູບຮ່າງໜ້າຕາ ແລະ ຮ່າງກາຍ ແຕ່ໃນຄວາມເປັນຈິງແມ່ນມັນໄດ້ສ້າງຄວາມລຳຄານໃຫ້ຜູ້ອື່ນຫລາຍ ຊຶ່ງລາວກໍໄດ້ມີປະສົບການຈິງທີ່ຖືກລ່ວງລະເມີດທາງເພດໂດຍການຈັບບາຍຂອງພວກຜູ້ຊາຍທີ່ເຮັດວຽກນຳກັນໃນໂຮງງານຕັດຍົບເພາະລາວກ່າວວ່າບໍ່ຮູ້ວ່າຈະເຮັດແນວໃດເພາະມັກຖືກລົບກວນຈາກພວກຜູ້ຊາຍທີ່ມັກມາຈັບບາຍຂອງສະຫງວນ ແລະ ເຮັດລາມົກໃສ່ໂດຍການສະແດງທຳທາງຕ່າງໆ, ໃນການແກ້ໄຂເຫດການກໍມີແຕ່ຮ້າຍດ່ຳໃສ່ ບາງຄັ້ງກໍຕົບຕີໃສ່ເພື່ອແກ້ໄຂສະຖານະການ ແລະ ຫລີກໜີໄປໃຫ້ຫ່າງຈາກຜູ້ຊາຍຄົນນັ້ນ. ໃນທັດສະນະເຫັນວ່າຄວນມີສູນທີ່ປຶກສາບັນຫານີ້ເພື່ອໃຫ້ແນວທາງໃນການແກ້ໄຂບັນຫານີ້ ແລະ ວາງລະບຽບກົດໝາຍໃຫ້ລົງໂທດຜູ້ກະທຳຜິດທີ່ຈະແຈ້ງເຕີມ”.

ກໍລະນີທີ 9: ນ ສີຈັນ (ນາມສົມມຸດ) ອາຍຸ 21 ປີ ເປັນພະນັກງານໃນບໍລິສັດແຫ່ງໜຶ່ງແຕ່ລາວເປັນເພດທີສາມໄດ້ກ່າວວ່າ:

“ການຖືກລ່ວງລະເມີດແມ່ນເກີດຈາກປັດໄຈສ່ວນບຸກຄົນເພາະໃນກໍລະນີຂອງລາວແມ່ນເກີດຈາກເພື່ອນຮ່ວມງານທີ່ເປັນເພດຊາຍທີ່ເຮັດວຽກ ໃນພະແນກດຽວກັນທີ່ໄດ້ລົບກວນໂດຍການເວົ້າລາມົກທີ່ເປັນການຢອກລ້ຳ ແລະ ບາງຄັ້ງກໍເປັນການເວົ້າເຖິງການມີເພດສຳພັນຕະຫລອດທີ່ມັນໄດ້ສ້າງຄວາມລຳຄານ. ນອກຈາກນີ້ຜູ້ກ່ຽວຍັງມີພຶດຕິກຳມັກເບິ່ງໜັງໄປ້ແລ້ວກໍມັກມາວ່າສົມທຽບໃສ່ຜູ້ຍິງຄືຈະເປັນແນວນັ້ນແນວນີ້, ຊຶ່ງເພື່ອນຮ່ວມງານຫລາຍຄົນກໍບໍ່ມັກໃນພຶດຕິກຳ ແຕ່ລາວກໍຮູ້ສຶກຕົວແຕ່ລາວບໍ່ສົນໃຈເພາະລາວ

ວ່າມັນເປັນສິດທິຂອງລາວ ໃນທັດສະນະຂອງຂ້າພະເຈົ້າຢາກໃຫ້ມີກົດໝາຍທີ່ຊັດເຈນ ໃນການລົງໂທດການລ່ວງລະເມີດທີ່ແນ່ນອນ ແລະ ມີສູນທີ່ປຶກສາໃຫ້ກັບຜູ້ທີ່ມີບັນຫາ ໃນການແກ້ໄຂບັນຫາ”.

ກໍລະນີທີ 10: ນ ເກສອນ (ນາມສົມມຸດ) ອາຊີບເປັນສາວໂຮງງານແຫ່ງຕັດຍິບ ຫຼັງ ມີອາຍຸ 26 ປີ ໄດ້ກ່າວວ່າ:

“ການລ່ວງລະເມີດທາງເພດມັນເກີດຂຶ້ນຍ້ອນບຕົວບຸກຄົນທີ່ເບິ່ງຊື່ລາມິກຫລາຍ ໂພດ ແລະ ເຮົາບໍ່ມີກົດ ໝາຍທີ່ຈະເອົາຜິດກັບຜູ້ກະທຳຜິດເພາະໃນສັງຄົມເຮົາຄິດວ່າມັນ ເປັນເລື່ອງທີ່ບໍ່ສຳຄັນ ເພາະບາງເທື່ອກໍຄິດວ່າເປັນການຢອກລ້ຽງກັນຫລິ້ນ ຊຶ່ງລາວກໍໄດ້ມີ ປະສົບການຈິງທີ່ຖືກລ່ວງລະເມີດທາງເພດໂດຍການຖືກເວົ້າໃສ່ຈາກພວກຜູ້ຊາຍທີ່ໄດ້ເວົ້າ ເຖິງຮູບຮ່າງຂອງລາວເພາະລາວຈະເປັນຄົນທີ່ມີເອິກໃຫຍ່ ແລະ ລາວຈະຖືກວ່າໃສ່ ຕະຫລອດຊຶ່ງບາງຄັ້ງລາວກໍຄິດວ່າລາວມີໜ້າເອິກໃຫຍ່ແມ່ນໄປມດ້ອຍໃນຊີວິດຂອງລາວ ຊຶ່ງມັນໄດ້ເຮັດໃຫ້ລາວມີຄວາມຮູ້ສຶກທີ່ກຽດຊັງຕົວເອງທີ່ມີຮູບຮ່າງແບບນີ້. ນອກຈາກນີ້ ຍັງຊ້ຳພວກທີ່ເວົ້າໃຫ້ລາວທີ່ບໍ່ຄິດເຖິງກຽດຂອງມະນຸດ ແລະ ມັກເອົາຈຸດດ້ອຍຂອງຜູ້ອື່ນ ມາເວົ້າ. ໃນທັດສະນະຂອງລາວແມ່ນຢາກໃຫ້ມີກົດໝາຍລົງໂທດ ແລະ ບັບໄໝຜູ້ທີ່ກະ ທຳຜິດທີ່ແນ່ນອນ”.

ສະຫລຸບການວິເຄາະບົດສຳພາດ 10 ຄົນ ເຖິງການລ່ວງລະເມີດທາງເພດໃນ ສະຖານທີ່ເຮັດວຽກໃນນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນສາມາດສະຫຼຸບໄດ້ດັ່ງນີ້:

1. ສາເຫດທີ່ເປັນປັດໄຈໃດແດ່ທີ່ເຮັດໃຫ້ເກີດການລ່ວງລະເມີດທາງເພດທີ່ໄດ້ ກ່າວເຖິງສາຍເຫດການລ່ວງລະເມີດທາງເພດຈາກການສຳພາດເຫັນວ່າແມ່ນປັດໄຈສ່ວນ ບຸກຄົນເປັນຕົ້ນຕໍເພາະວ່າໃນທຸກກໍລະນີສຳພາດໄດ້ໃຫ້ທັດສະນະວ່າຍ້ອນບຸກຄົນທີ່ກະ ທຳຜິດແມ່ນບໍ່ຮູ້ເລື່ອງກົດໝາຍ ແລະ ກົດໝາຍທີ່ລົງໂທດສະເພາະຜູ້ກະທຳຜິດກໍບໍ່ໄດ້ ເຈາະຈົງໃນການລົງໂທດ, ຍ້ອນຕົວບຸກຄົນເອງທີ່ເບິ່ງສື່ລາມິກຫຼາຍເກີນໄປ, ນອກຈາກນີ້ ແມ່ນປັດໄຈປັດໄຈສິ່ງແວດລ້ອມທີ່ເປັນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກເອື້ອອຳນວຍໃນການລ່ວງ ລະເມີດໂດຍສະເພາະແມ່ນແຫຼ່ງບັນເທີງເປັນຕົ້ນ.

2. ຜູ້ທີ່ເຮັດການລ່ວງລະເມີດທາງເພດແມ່ນເພດຊາຍ, ຊ່ວງເວລາທີ່ຖືກລ່ວງລະເມີດທາງເພດແມ່ນຕອນກາງຄືນ ແລະ ສະຖານທີ່ທີ່ບໍ່ມີຄົນຫຼາຍ
3. ລັກສະນະການຖືກລ່ວງລະເມີດທາງກາຍແມ່ນຢູ່ການຈັບບາຍ, ທາງວາຈາແມ່ນການເວົ້າລາມົກ ແລະ ການສະແດງທ່າທາງໃນການມີເພດສໍາພັນ
4. ການແກ້ໄຂບັນຫາແມ່ນການຮ້າຍໃສ່ ແລະ ຫຼີກໜີຈາກຜູ້ກະທໍາກໍ່ເຫດ
5. ການລ່ວງລະເມີດທາງເພດສິ່ງຜົນກະທົບຕໍ່ຈິດໃຈແມ່ນເຮັດໃຫ້ມີອາການຕົກໃຈ, ຍ້ານກົວ, ໂສກເສົ້າ ແລະ ຮູ້ສຶກບໍ່ປອດໄພໃນການດໍາລົງຊີວິດ
6. ຂໍ້ສະເໜີແນະໃນການປ້ອງກັນການລ່ວງລະເມີດທາງເພດໃນລະດັບບຸກຄົນສໍາລັບຂໍ້ສະເໜີແນະໃນການປ້ອງກັນການລ່ວງລະເມີດທາງເພດຕໍ່ບຸກຄົນຖ້າເຫັນວ່າມີຄວາມຜິດປົກກະຕິທາງຮ່າງກາຍກໍຄວນໄປປຶກສາແພດ ຫຼື ຈິດຕະແພດ, ໃຫ້ມີສູນທີ່ປຶກສາໃນການແກ້ໄຂບັນຫາທີ່ເປັນການໃຫ້ຄໍາປຶກສາຜູ້ທີ່ຖືກເຫດການແບບນີ້ຈະເຮັດແນວໃດ, ພາກລັດຕ້ອງມີກົດໝາຍໃຫ້ລົງໂທດຜູ້ກະທໍາຜິດທີ່ຊັດເຈນ ແລະ ການປັບໄໝໃສ່ໂທດເພື່ອໃຫ້ພະນັກງານໃນຂອບຂອງເອກະຊົນໄດ້ຮັບການຄຸ້ມຄອງ.

4.5 ຜົນການວິເຄາະຄວາມແຕກຕ່າງຕໍ່ຄວາມເຂົ້າໃຈຕໍ່ສາເຫດ ແລະ ປັດໄຈທີ່ເຮັດໃຫ້ເກີດພຶດຕິກຳການລ່ວງລະເມີດທາງ ເພດຈຳແນກຕາມປັດໄຈສ່ວນບຸກຄົນ

ຕາຕະລາງທີ 1: ຜົນການປຽບທຽບຄວາມແຕກຕ່າງຕໍ່ຄວາມເຂົ້າໃຈຕໍ່ສາເຫດ ແລະ ປັດໄຈທີ່ເຮັດໃຫ້ເກີດພຶດຕິກຳການລ່ວງລະເມີດທາງ
ເພດຈຳແນກຕາມເພດ

ສາເຫດ ແລະ ປັດໄຈທີ່ເຮັດໃຫ້ເກີດພຶດຕິກຳການລ່ວງລະເມີດ ທາງເພດ	ເພດ						T-test	P-Value
	ເພດຍິງ			ເພດຊາຍ				
	(\bar{X})	S.D	ແບຜົນ	(\bar{X})	S.D	ແບຜົນ		
1. ທຳມະຊາດ ແລະ ຊີວະສາດ	3.96	.82	ຫຼາຍສຸດ	4.30	.67	ຫຼາຍສຸດ	2.81	.09
2. ຄວາມບໍ່ເທົ່າທຽມຂອງບົດ ບາດ ຍິງ-ຊາຍ	3.14	.85	ຫຼາຍ	3.24	.69	ປານກາງ	4.11	.07
3. ວັດທະນະທຳ	3.19	.80	ຫຼາຍ	2.44	.96	ໜ້ອຍ	2.55	.11
4. ລະບຽບ ແລະ ກົດໝາຍ	2.75	.64	ປານກາງ	2.19	.61	ໜ້ອຍ	.91	.34
5. ສິ່ງແວດລ້ອມບັນຍາກາດຂອງສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ	2.96	1.46	ປານກາງ	3.24	.60	ປານກາງ	3.12	.08
6. ສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ	3.00	.84	ປານກາງ	3.33	.63	ປານກາງ	3.59	.06

*ລະດັບຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິທີ່ລະດັບ 0.05

ຈາກຕາລາງທີ 1 ສະແດງໃຫ້ເຫັນເຖິງການທົດສອບສົມມຸດຖານຂອງສາເຫດ ແລະ ປັດໄຈທີ່ເຮັດໃຫ້ເກີດພຶດຕິກຳການລ່ວງລະເມີດທາງເພດຂອງຜູ້ຕອບແບບສອບຖາມທີ່ເປັນເພດຍິງ, ເພດຊາຍຕໍ່ສາຍເຫດ ແລະ ປັດໄຈທີ່ເຮັດໃຫ້ເກີດພຶດຕິກຳການລ່ວງລະເມີດທາງເພດໃນປັດໄຈດ້ານທຳມະຊາດ ແລະ ຊີວະສາດ, ຄວາມບໍ່ເທົ່າທຽມຂອງບົດບາດຍິງ-ຊາຍ, ວັດທະນະທຳ, ສິ່ງແວດລ້ອມບັນຍາກາດຂອງສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ ແລະ ສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ. ຈາກຜົນການວິເຄາະເຫັນວ່າຄ່າ P-Value ຂອງເພດຍິງ ແລະ ເພດຊາຍໃນແຕ່ລະດ້ານແມ່ນບໍ່ແຕກຕ່າງກັນດ້ວຍລະດັບຄວາມເຊື່ອໝັ້ນບໍ່ຫຼຸດ 0.05 ຊຶ່ງໃນນີ້ເຫັນວ່າເພດຍິງ ແລະ ເພດຊາຍແມ່ນມີຄວາມເຂົ້າໃຈເຖິງສາຍເຫດ ແລະ ປັດໄຈທີ່ເຮັດໃຫ້ເກີດພຶດຕິກຳການລ່ວງລະເມີດທາງເພດແມ່ນໃນຄ່າສະເລ່ຍໃນລະດັບຫຼາຍສຸດຫາໜ້ອຍຂອງທຸກໆ ດ້ານຂອງປັດໄຈ ແລະ ສາເຫດທີ່ໄດ້ສະແດງໃຫ້ເຫັນຕາມຕາຕະລາງທີ 1.

ຕາຕະລາງທີ 2: ຜົນການປຽບທຽບຄວາມແຕກຕ່າງຕໍ່ຄວາມເຂົ້າໃຈຕໍ່ສາເຫດ ແລະ ປັດໄຈທີ່ເຮັດໃຫ້ເກີດພຶດຕິກຳການລ່ວງລະເມີດທາງ
ເພດຈຳແນກຕາມສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ

ສາເຫດ ແລະ ປັດໄຈທີ່ເຮັດໃຫ້ເກີດ ພຶດຕິກຳການລ່ວງລະເມີດທາງເພດ	ສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ									F-test	P-Value
	ໂຮງງານຕັດຍິບ			ຮ້ານອາຫານ			ບໍລິສັດລັດວິສະຫະກິດ				
	(\bar{X})	S.D	ແປຜົນ	(\bar{X})	S.D	ແປຜົນ	(\bar{X})	S.D	ແປຜົນ		
1. ທຳມະຊາດ ແລະ ຊີວະສາດ	4.27	.66	ຫຼາຍ ສຸດ	3.86	.88	ຫຼາຍ	4.01	.81	ຫຼາຍ	2.99	.06
2. ຄວາມບໍ່ເທົ່າທຽມຂອງບົດບາດ ຢິງ-ຊາຍ	3.06	.83	ກາງ	3.33	.83	ກາງ	3.09	.79	ກາງ	1.05	.35
3. ວັດທະນະທຳ	2.81	1.05	ໜ້ອຍ	2.68	.91	ກາງ	2.30	.89	ໜ້ອຍ	2.57	.08
4. ລະບຽບ ແລະ ກິດໝາຍ	1.95	.69	ໜ້ອຍ	1.90	.70	ໜ້ອຍ	1.68	.57	ໜ້ອຍ	1.52	.22
5. ສິ່ງແວດລ້ອມ ບັນຍາກາດຂອງ ສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ	3.16	.80	ກາງ	3.18	1.95	ກາງ	2.70	.9	ກາງ	1.33	.26
6. ສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ	3.06	.89	ກາງ	3.09	.87	ກາງ	3.06	.66	ກາງ	.01	.98

* ລະດັບຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິທີ່ລະດັບ 0.05

ຈາກຕາຕະລາງທີ 2 ສະແດງໃຫ້ເຫັນເຖິງການທົດສອບສົມມຸດຖານຂອງສາເຫດ ແລະ ປັດໄຈທີ່ເຮັດໃຫ້ເກີດພຶດຕິກຳການລ່ວງລະເມີດທາງ
ເພດຂອງຜູ້ຕອບແບບສອບຖາມທີ່ມີສະຖານທີ່ເຮັດວຽກແຕກຕ່າງກັນຕໍ່ສາຍເຫດ ແລະ ປັດໄຈທີ່ເຮັດໃຫ້ເກີດພຶດຕິກຳການລ່ວງລະເມີດທາງເພດ

ໃນປັດໄຈດ້ານທຳມະຊາດ ແລະ ຊີວະສາດ, ຄວາມບໍ່ເທົ່າທຽມຂອງບົດບາດຍິງ-ຊາຍ, ວັດທະນະທຳ, ສິ່ງແວດລ້ອມບັນຍາກາດຂອງສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ ແລະ ສະຖານທີ່ເຮັດວຽກຂອງໂຮງງານຕັດຍົບ, ຮ້ານອາຫານ ແລະ ບໍລິສັດລັດວິສະຫະກິດ. ຈາກຜົນການວິເຄາະເຫັນວ່າຄ່າ P-Value ຂອງເພດຍິງ ແລະ ເພດຊາຍໃນແຕ່ລະດ້ານແມ່ນບໍ່ແຕກຕ່າງກັນດ້ວຍລະດັບຄວາມເຊື່ອໝັ້ນບໍ່ຫຼຸດ 0.05 ຊຶ່ງໃນນີ້ເຫັນວ່າເພດຍິງ ແລະ ເພດຊາຍແມ່ນມີຄວາມເຂົ້າໃຈເຖິງສາຍເຫດ ແລະ ປັດໄຈທີ່ເຮັດໃຫ້ເກີດພຶດຕິກຳການລ່ວງລະເມີດທາງເພດແມ່ນໃນລະດັບຄ່າສະເລ່ຍຢູ່ໃນລະດັບຫຼາຍສຸດຫນ້ອຍຂອງທຸກໆ ດ້ານຂອງປັດໄຈ ແລະ ສາເຫດທີ່ໄດ້ສະແດງໃຫ້ເຫັນຕາມຕາຕະລາງທີ 2.

ຕາຕະລາງທີ 3: ຜົນການປຽບທຽບຄວາມແຕກຕ່າງຕໍ່ຄວາມເຂົ້າໃຈຕໍ່ສາເຫດ ແລະ ປັດໄຈທີ່ເຮັດໃຫ້ເກີດພຶດຕິກຳການລ່ວງລະເມີດທາງເພດຈຳແນກຕາມອາຍຸ

ສາເຫດ ແລະ ປັດໄຈທີ່ເຮັດໃຫ້ເກີດພຶດຕິກຳການລ່ວງລະເມີດທາງເພດ	ອາຍຸ												F-test	P-Value
	20 – 30			31 – 40			41 – 50			>51				
	(\bar{X})	S.D	ແປຜົນ	(\bar{X})	S.D	ແປຜົນ	(\bar{X})	S.D	ແປຜົນ	(\bar{X})	S.D	ແປຜົນ		
1. ທຳມະຊາດ ແລະ ຊີວະສາດ	4.12	.70	ຫຼາຍ	3.60	1.05	ຫຼາຍ	4.12	.14	ຫຼາຍ	4.68	.68	ຫຼາຍສຸດ	3.39	.06
2. ຄວາມບໍ່ເທົ່າທຽມຂອງບົດບາດຍິງ-ຊາຍ	3.07	.84	ກາງ	3.42	.78	ຫຼາຍ	3.33	.72	ກາງ	3.16	.57	ກາງ	1.05	.37
3. ວັດທະນະທຳ	2.46	.97	ກາງ	2.80	.80	ກາງ	3.08	1.42	ກາງ	3.66	.27	ຫຼາຍ	2.84	.07
4. ລະບຽບ ແລະ ກົດໝາຍ	1.75	.68	ໜ້ອຍ	2.12	.51	ໜ້ອຍ	1.8	.83	ໜ້ອຍ	1.83	.83	ໜ້ອຍ	2.31	.08
5. ສິ່ງແວດລ້ອມ ບັນຍາກາດຂອງສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ	2.98	1.48	ກາງ	3.04	.87	ກາງ	3.25	1.31	ກາງ	3.33	.27	ກາງ	.12	.94
6. ສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ	3.04	.79	ຫຼາຍ	3.04	.86	ຫຼາຍ	3.08	1.19	ຫຼາຍ	3.66	.01	ຫຼາຍ	.73	.53

* ລະດັບຄວາມສຳຄັນທາງສະຖິຕິທີ່ລະດັບ 0.05

ຈາກຕາລາງທີ 3 ສະແດງໃຫ້ເຫັນເຖິງການທົດສອບສົມມຸດຖານຂອງສາເຫດ ແລະ ປັດໄຈທີ່ເຮັດໃຫ້ເກີດພຶດຕິກຳການລ່ວງລະເມີດທາງເພດຂອງຜູ້ຕອບແບບສອບຖາມທີ່ເປັນເພດຍິງ, ເພດຊາຍຕໍ່ສາຍເຫດ ແລະ ປັດໄຈທີ່ເຮັດໃຫ້ເກີດພຶດຕິກຳການລ່ວງລະເມີດທາງເພດໃນປັດໄຈດ້ານທຳມະຊາດ ແລະ ຊີວະສາດ, ຄວາມບໍ່ເທົ່າທຽມຂອງບົດບາດຍິງ-ຊາຍ, ວັດທະນະທຳ, ສິ່ງແວດລ້ອມບັນຍາກາດຂອງສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ ແລະ ສະຖານທີ່ເຮັດວຽກຂອງໂຮງງານຕັດຍົບ, ຮ້ານອາຫານ ແລະ ບໍລິສັດລັດວິສະຫະກິດໃນກຸ່ມອາຍຸ 20-30 ປີ, 31-40 ປີ, 41-50 ປີ ແລະ ກຸ່ມອາຍຸຫຼາຍກວ່າ 51 ປີ. ຈາກຜົນການວິເຄາະເຫັນວ່າຄ່າ P-Value ຂອງກຸ່ມອາຍຸ 20-30 ປີ, 31-40 ປີ, 41-50 ປີ ແລະ ກຸ່ມອາຍຸຫຼາຍກວ່າ 51 ປີ ໃນແຕ່ລະດ້ານແມ່ນບໍ່ແຕກຕ່າງກັນດ້ວຍລະດັບຄວາມເຊື່ອໝັ້ນບໍ່ຫຼຸດ 0.05 ຊຶ່ງໃນນີ້ເຫັນວ່າ 20-30 ປີ, 31-40 ປີ, 41-50 ປີ ແລະ ກຸ່ມອາຍຸຫຼາຍກວ່າ 51 ປີ ແມ່ນມີຄວາມເຂົ້າໃຈຫຼາຍສຸດຫາໜ້ອຍໃນທຸກໆດ້ານ ຊຶ່ງໄດ້ສະແດງໃຫ້ເຫັນຕາມຕາລາງທີ 3.

ບົດທີ 5

ສະຫຼຸບ, ອະທິບາຍ ແລະ ຂໍ້ສະເໜີແນະຜົນການຄົ້ນຄວ້າ

5.1 ສະຫຼຸບຜົນການຄົ້ນຄວ້າ

ການສຶກສາຄົ້ນຄວ້າໃນຫົວຂໍ້ການລ່ວງລະເມີດທາງເພດໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ ໃນນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ ສ ປປ ລາວ ຊຶ່ງປະກອບດ້ວຍ 3 ຈຸດປະສົງຄື:

1. ສຶກສາສາເຫດ ແລະ ປັດໄຈທີ່ເຮັດໃຫ້ເກີດພຶດຕິກຳການລ່ວງລະເມີດທາງເພດໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກຢູ່ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ
2. ສຶກສາຮູບແບບພຶດຕິກຳທີ່ເຄີຍຖືກລ່ວງລະເມີດທາງເພດໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກໃນນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ
3. ສຶກສາວິທີການປັບຕົວກັບບັນຫາເມື່ອຖືກລ່ວງລະເມີດທາງເພດໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກໃນນະຄອນ ຫຼວງວຽງຈັນ

ໃນການສຶກສາຄົ້ນຄວ້າຄັ້ງນີ້ທຶມງານຄົ້ນຄວ້າໄດ້ສຶກສາຈາກຈຳນວນກຸ່ມຕົວຢ່າງ ໃນການແຈກແບບສອບຖາມຈຳນວນທັງໝົດແມ່ນ 100 ຄົນ ເປັນເພດຊາຍເທົ່າກັບ 22% ແລະ ເປັນເພດຍິງເທົ່າກັບ 78% ແລະ ການສຳພາດແບບເຈາະເລິກ ຈຳນວນ 10 ຄົນ ເປັນເພດຊາຍເທົ່າກັບ 10% ແລະ ເປັນເພດຍິງເທົ່າກັບ 90% ຈາກໂຮງງານຕັດຍິບ, ລົດວິສາຫະກິດ ແລະ ຮ້ານອາຫານ ຊຶ່ງຜົນການສຶກສາຄົ້ນຄວ້າເຫັນວ່າຜູ້ຖືກລ່ວງລະເມີດທາງເພດແມ່ນຜູ້ຍິງກວມເອົາ 90% ສ່ວນເພດຊາຍແມ່ນໄດ້ມີການຖືກລ່ວງລະເມີດທາງເພດແມ່ນໜ້ອຍມີພຽງແຕ່ 10% ຂອງຜູ້ໃຫ້ສຳພາດ ຊຶ່ງສາມາດສະຫຼຸບຜົນການຄົ້ນຄວ້າລະອຽດມີດັ່ງນີ້:

1. ຂໍ້ມູນທົ່ວໄປຂອງຜູ້ຕອບແບບສອບຖາມ

ຈາກຜົນການສຶກສາເຫັນວ່າຜູ້ຕອບແບບສອບຖາມເປັນເພດຍິງ 78%, ອາຍຸ 20-30 ປີ 71 %, ເປັນພະນັກງານໂຮງງານຕັດຍິບ 35 %, ພະນັກງານຮ້ານອາຫານ 33 % ແລະ ພະນັກງານລົດວິສາຫະກິດ 32 %, ມີໄລຍະເວລາທີ່ເຮັດວຽກ 1-5 ປີ

64 %, ວຽກປະຕິບັດປະຈຳເປັນພະນັກງານຕັດຍິບ (ຜະລິດ)ແລະ ພະນັກງານເສີບຢູ່ ຮ້ານອາຫານ 23 %, ແຕ່ງງານ 58%, ນຸ່ງໂສ້ງໄປວຽກ 48 %, ການໄດ້ຍິນຄຳບອກເລົ່າ ວ່າຜູ້ອື່ນ ຫຼື ເພື່ອນຮ່ວມງານຖືກລ່ວງລະເມີດທາງເພດໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກແມ່ນບໍ່ເຄີຍ ໄດ້ຍິນ 48 %, ການໄດ້ພົບເຫັນຜູ້ອື່ນ ຫຼື ເພື່ອນຮ່ວມງານຖືກລ່ວງລະເມີດທາງເພດໃນ ສະຖານທີ່ ທີ່ເຮັດວຽກແມ່ນບໍ່ເຄີຍເຫັນ 71 %, ປະສົບການໃນການຖືກລ່ວງລະເມີດ ທາງເພດໃນສະຖານທີ່ ທີ່ເຮັດວຽກແມ່ນບໍ່ເຄີຍ 86 %, ຊ່ວງໄລຍະເວລາທີ່ໄດ້ຍິນແມ່ນ ຕອນເດິກ 46 %.

2. ສາເຫດ ແລະ ປັດໄຈທີ່ເຮັດໃຫ້ເກີດພຶດຕິກຳການລ່ວງລະເມີດທາງເພດໃນ ສະຖານທີ່ເຮັດວຽກຢູ່ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ

ສາເຫດ ແລະ ປັດໄຈທີ່ເຮັດໃຫ້ເກີດພຶດຕິກຳການລ່ວງລະເມີດທາງເພດໃນ ສະຖານທີ່ເຮັດວຽກໃນນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນເຫັນວ່າສາເຫດ, ປັດໄຈທາງທຳມະຊາດ ແລະ ຊີວະສາດແມ່ນຜູ້ຍິງມີລັກສະນະດຶງດູດໃຈເພດກົງກັນຂ້າມຫຼາຍກວ່າຜູ້ຊາຍ ແລະ ພະນັກງານທີ່ມີອາຍຸໜ້ອຍຖືກລ່ວງລະເມີດທາງເພດຫຼາຍກວ່າພະນັກງານທີ່ມີອາຍຸຫຼາຍ. ສາເຫດ, ປັດໄຈຂອງຄວາມບໍ່ເທົ່າທຽມຂອງບົດບາດຍິງ-ຊາຍແມ່ນຜູ້ຊາຍເບິ່ງຜູ້ຍິງເປັນ ພຽງວັດຖຸທາງເພດ, ປັດໄຈທາງວັດທະນະທຳທາງສັງຄົມທີ່ແຕກຕ່າງກັນເປັນສາເຫດໜຶ່ງ ທີ່ເຮັດໃຫ້ເກີດການລ່ວງລະເມີດທາງເພດ, ປັດໄຈທາງລະບຽບ ແລະ ກົດໝາຍແມ່ນກົດຂໍ້ ບັງຄັບຂອງສະຖານທີ່ເຮັດວຽກກ່ຽວກັບການຄວບຄຸມທາງເພດຍັງບໍ່ເຂັ້ມງວດ. ສາເຫດ ຈາກສິ່ງແວດລ້ອມທາງກາຍະພາບ ແລະ ບັນຍາກາດຂອງສະຖານທີ່ເຮັດວຽກແມ່ນ ຄວາມໃກ້ຊິດຂອງພະນັກງານຕໍ່ເພດກົງກັນຂ້າມມີຜົນຕໍ່ການຖືກລ່ວງລະເມີດທາງເພດ, ສາເຫດຈາກສະຖານທີ່ເຮັດວຽກແມ່ນບໍລິເວນທາງຍ່າງທັງພາຍໃນ ແລະ ພາຍນອກມີແສງ ສະຫວ່າງບໍ່ພຽງພໍ ແລະ ລະບົບການປ້ອງກັນຄວາມປອດໄພໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກຍັງບໍ່ ດີ.

3. ຮູບແບບພຶດຕິກຳທີ່ເຄີຍຖືກລ່ວງລະເມີດທາງເພດໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກໃນ ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ

ພຶດຕິກຳທີ່ເຄີຍຖືກລ່ວງລະເມີດທາງເພດທາງວາຈາແມ່ນການໃຊ້ຄຳຊົມໃນ ເລື່ອງຂອງຄວາມງາມ ແລະ ມີການໃຊ້ພາສາທີ່ຊັກຊວນໃຫ້ມີເພດສຳພັນ ແລະ ການຮັບ

ຟັງເລື່ອງລາມິກໃນຂະນະທີ່ບໍ່ຢາກຮັບຟັງ, ພຶດຕິກຳທີ່ເຄີຍຖືກລ່ວງລະເມີດທາງເພດທາງ ກາຍແມ່ນການໃ້ຊົດຮ່າງກາຍ ແລະ ການຈຸບ, ຫອມແກ້ມ, ການຈັບມື-ແຂນ, ພຶດຕິກຳ ທີ່ເຄີຍຖືກລ່ວງລະເມີດທາງເພດທ່າທາງແມ່ນການຈົງໃຈໃ້ຊົດຕົວ ແລະ ການໂຊອະໄວ ຍະວະເພດ.

4. ວິທີການປັບຕົວກັບບັນຫາເມື່ອຖືກລ່ວງລະເມີດທາງເພດໃນສະຖານທີ່ເຮັດ ວຽກໃນນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ

ວິທີການປັບຕົວກັບບັນຫາເມື່ອຖືກລ່ວງລະເມີດທາງເພດໃນສະຖານທີ່ເຮັດ ວຽກໂດຍເນັ້ນໃສ່ບັນຫາເຫັນວ່າເມື່ອຖືກລ່ວງລະເມີດທາງເພດແມ່ນໄດ້ສະແດງອອກຢ່າງ ກົງໄປກົງມາເຖິງຄວາມບໍ່ພໍໃຈຕໍ່ຜູ້ທີ່ກະທຳການລ່ວງລະເມີດທາງເພດ, ການແກ້ບັນຫາ ດ້ວຍອາລົມແມ່ນຄິດສະເໝີວ່າການລ່ວງລະເມີດທາງເພດນັ້ນບໍ່ແມ່ນເລື່ອງຮ້າຍແຮງ ຫຼາຍ.

5. ຜົນການວິເຄາະຄວາມແຕກຕ່າງຕໍ່ຄວາມເຂົ້າໃຈຕໍ່ສາເຫດ ແລະ ປັດໄຈທີ່ເຮັດ ໃຫ້ເກີດພຶດຕິກຳການລ່ວງລະເມີດທາງເພດຈຳແນກຕາມປັດໄຈສ່ວນບຸກຄົນ

ຜົນການປຽບທຽບຄວາມແຕກຕ່າງຕໍ່ຄວາມເຂົ້າໃຈຕໍ່ສາເຫດ ແລະ ປັດໄຈທີ່ ເຮັດໃຫ້ເກີດພຶດຕິກຳການລ່ວງລະເມີດທາງເພດຈຳແນກຕາມເພດເຫັນວ່າຄ່າ P-Value ຂອງເພດຍິງ ແລະ ເພດຊາຍ, ສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ ແລະ ອາຍຸໃນແຕ່ລະດ້ານແມ່ນບໍ່ ແຕກຕ່າງກັນດ້ວຍລະດັບຄວາມເຊື່ອໝັ້ນບໍ່ຫຼຸດ 0.5.

5.2 ອະທິບາຍຜົນຈາກການຄົ້ນພົບ

ສາເຫດ ແລະ ປັດໄຈທີ່ເຮັດໃຫ້ເກີດພຶດຕິກຳການລ່ວງລະເມີດທາງເພດໃນສະຖານທີ່ ເຮັດວຽກໃນນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ

1) ສາເຫດ, ປັດໄຈທາງທຳມະຊາດ ແລະ ຊີວະສາດແມ່ນຜູ້ຍິງມີລັກສະນະດຶງດູດ ໃຈເພດກົງກັນຂ້າມຫຼາຍກວ່າຜູ້ຊາຍ ແລະ ພະນັກງານທີ່ມີອາຍຸໜ້ອຍຖືກລ່ວງລະເມີດ ທາງເພດຫຼາຍກວ່າພະນັກງານທີ່ມີອາຍຸຫຼາຍ ຊຶ່ງມັນໄດ້ສອດຄ່ອງກັບຜົນການສຶກສາຂອງ (US Merit Systems Protection Board, Office of Policy and Evaluation, 1995) ທີ່ສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າຜູ້ຖືກເຄາະຮ້າຍໃນການຖືກລ່ວງລະເມີດ

ສ່ວນຫຼາຍແມ່ນເພດຍິງ ແລະ ຜູ້ຖືກເຄາະຮ້າຍເປັນຜູ້ທີ່ອາຍຸຍັງນ້ອຍ. ນອກຈາກນີ້ຜົນການຄົ້ນຄວ້າຍັງສອດຄ່ອງກັບ **Ponwipa Wiparapai** ເຫັນວ່າຜູ້ຖືກເຄາະຮ້າຍທັງໝົດໃນການຖືກລ່ວງລະເມີດທາງເພດໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກພົບວ່າແມ່ນເປັນເພດຍິງ, ທີ່ມີອາຍຸ 18-23 ປີ ແລະ ສອດຄ່ອງກັບການສຶກສາຂອງ EEOC ຂອງສະຫະລັດອາເມລິກາ ສະແດງໃຫ້ເຫັນຍິງແມ່ນມີຄວາມສ່ຽງຫຼາຍຂຶ້ນໃນການຖືກລ່ວງລະເມີດທາງເພດກວ່າເພດຊາຍໃນຂະແໜງອຸດສາຫະກຳໃນທຸກຍຸກທຸກສະໄໝ. ສໍາລັບຜູ້ຖືກລ່ວງລະເມີດທາງເພດແມ່ນທີ່ມີອາຍຸລະຫວ່າງ 25-44 ປີແມ່ນໄດ້ມີຄວາມສ່ຽງສູງໃນການຖືກລ່ວງລະເມີດທາງເພດ.

2) ສາເຫດ, ປັດໄຈຂອງຄວາມບໍ່ເທົ່າທຽມຂອງບົດບາດຍິງ-ຊາຍແມ່ນເຫັນວ່າຜູ້ຊາຍເບິ່ງຜູ້ຍິງເປັນພຽງວັດຖຸທາງເພດ ແລະ ເກີດຈາກຄວາມເຊື່ອທີ່ວ່າຜູ້ຊາຍມີອຳນາດທາງສັງຄົມຫຼາຍກວ່າຜູ້ຍິງ ຊຶ່ງມັນໄດ້ສອດຄ່ອງກັບຜົນການສຶກສາຂອງ **Ponwipa Wiparapai** ວັດທະນະທຳທີ່ບໍ່ເທົ່າທຽມກັນລະຫວ່າງຍິງ-ຊາຍ. ປັດໄຈທາງວັດທະນະທຳທາງສັງຄົມທີ່ແຕກຕ່າງກັນເປັນສາເຫດໜຶ່ງທີ່ເຮັດໃຫ້ເກີດການລ່ວງລະເມີດທາງເພດ ແລະ ເກີດຈາກວັດທະນະທຳທາງເພດຂອງລາວໃນປັດຈຸບັນທີ່ຜູ້ຊາຍໄດ້ປຽບຜູ້ຍິງໃນເລື່ອງເພດຊຶ່ງມັນໄດ້ສອດຄ່ອງກັບ **Ilies, R. , N** ທີ່ໄດ້ກ່າວວ່າການລ່ວງລະເມີດທາງເພດມີອັດຕາສ່ວນຫຼາຍໃນອົງການຈັດຕັ້ງທີ່ມີອຳນາດແຕກຕ່າງກັນຢູ່ໃນໂຄງສ້າງຂອງຊັ້ນການປົກຄອງໃນສັງຄົມ ແລະ ມີເພດຊາຍທີ່ເປັນຜູ້ມີອຳນາດໃນໂຄງສ້າງການຈັດຕັ້ງເຊັ່ນ: ທະຫານເປັນຕົ້ນ, ປັດໄຈທາງລະບຽບ ແລະ ກົດໝາຍແມ່ນກົດຂັບັງຄັບຂອງສະຖານທີ່ເຮັດວຽກກ່ຽວກັບການຄວບຄຸມທາງເພດຍິງບໍ່ເຂັ້ມງວດ ແລະ ເກີດຈາກຄວາມໄດ້ປຽບຂອງຊ່ອງວ່າງທາງກົດໝາຍເລື່ອງເພດ ຊຶ່ງມັນໄດ້ສອດຄ່ອງກັບຜົນການສຶກສາຂອງ **Ubon Kompipote** ການລ່ວງລະເມີດທາງເພດໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກໃນ 90 % ຂອງຜູ້ຕອບຍອມຮັບວ່າເງື່ອນໄຂການຈ້າງງານຂອງເຂົາເຈົ້າບໍ່ໄດ້ປົກປ້ອງແມ່ຍິງຈາກການລ່ວງລະເມີດທາງເພດ, 75 % ຂອງຜູ້ຕອບແບບສອບຖາມບໍ່ມີຄວາມຮູ້ກ່ຽວກັບກົດໝາຍການຫ້າມລ່ວງລະເມີດທາງເພດ, ຫຼາຍກວ່າ 90 % ຂອງຜູ້ຕອບແບບສອບຖາມບໍ່

ຄຸ້ນເຄີຍກັບແນວຄິດຂອງການຄຸ້ມຄອງຂອງການເຮັດວຽກໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ, 47.6% ຂອງຜູ້ຕອບແບບສອບຖາມຈະຕໍ່ຕ້ານກັບຜູ້ທີ່ລ່ວງລະເມີດທາງເພດໃນກໍລະນີທີ່ຮ້າຍແຮງ ເຊັ່ນ: ການຂົ່ມຂືນເປັນຕົ້ນ.

3) ສາເຫດຈາກສິ່ງແວດລ້ອມທາງກາຍະພາບ ແລະ ບັນຍາກາດຂອງສະຖານທີ່ເຮັດວຽກແມ່ນຄວາມໃກ້ຊິດຂອງພະນັກງານຕໍ່ເພດກົງກັນຂ້າມມີຜົນຕໍ່ການຖືກລ່ວງລະເມີດທາງເພດ ຊຶ່ງສອດຄ່ອງກັບ **Willness, C. R., P. Steel, and K. Lee** ໄດ້ກ່າວວ່າຜູ້ລ່ວງລະເມີດທີ່ເປັນເພດຊາຍ ທີ່ຢູ່ໃນລະດັບການຈັດຕັ້ງທີ່ສູງກວ່າຜູ້ຖືກເຄາະຮ້າຍທີ່ເປັນເພດຍິງ, ສາເຫດຈາກສະຖານທີ່ເຮັດວຽກແມ່ນບໍລິເວນທາງຍ່າງທັງພາຍໃນ ແລະ ພາຍນອກມີແສງສະຫວ່າງບໍ່ພຽງພໍ ແລະ ລະບົບການປ້ອງກັນຄວາມປອດໄພໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກຍັງບໍ່ດີຜູ້ຍິງ ຊຶ່ງມັນໄດ້ສອດຄ່ອງກັບຜົນການສຶກສາຂອງ **Ponwipa Wipanarapai** ທີ່ກ່າວວ່າການລ່ວງລະເມີດທາງເພດໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກສາເຫດແມ່ນເກີດຈາກຄວາມບໍ່ປອດໄພໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ.

ຮູບແບບພຶດຕິກຳທີ່ເຄີຍຖືກລ່ວງລະເມີດທາງເພດໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກໃນນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນເຫັນວ່າພຶດຕິກຳທີ່ເຄີຍຖືກລ່ວງລະເມີດທາງເພດທາງວາຈາແມ່ນການໃຊ້ຄຳຊົມໃນເລື່ອງຂອງຄວາມງາມ ແລະ ມີການໃຊ້ພາສາທີ່ຊັກຊວນໃຫ້ມີເພດສຳພັນ ແລະ ການຮັບຟັງເລື່ອງລາມິກໃນຂະນະທີ່ບໍ່ຢາກຮັບຟັງ ຊຶ່ງໄດ້ສອດຄ່ອງກັບຄວາມຄິດເຫັນຂອງຜູ້ທີ່ເຄີຍຖືກລ່ວງລະເມີດທາງເພດກ່າວວ່າ *“ທາງວາຈາແມ່ນການເວົ້າລາມິກ”,* ພຶດຕິກຳທີ່ເຄີຍຖືກລ່ວງລະເມີດທາງເພດທາງກາຍແມ່ນການໃກ້ຊິດຮ່າງກາຍ ແລະ ການຈູບ, ຫອມແກ້ມ, ການຈັບມື-ແຂນ ຊຶ່ງໄດ້ສອດຄ່ອງກັບຄວາມຄິດເຫັນຂອງຜູ້ທີ່ເຄີຍຖືກລ່ວງລະເມີດທາງເພດກ່າວວ່າ *“ລັກສະນະການຖືກລ່ວງລະເມີດທາງກາຍແມ່ນຢູ່ການຈັບບາຍ”,* ພຶດຕິກຳທີ່ເຄີຍຖືກລ່ວງລະເມີດທາງເພດທ່າທາງແມ່ນການຈິງໃຈໃກ້ຊິດຕົວ ແລະ ການໂຊອະໄວຍະວະເພດ ແຂນ ຊຶ່ງໄດ້ສອດຄ່ອງກັບຄວາມຄິດເຫັນຂອງຜູ້ທີ່ເຄີຍຖືກລ່ວງລະເມີດທາງເພດກ່າວວ່າ *“ການສະແດງທ່າທາງໃນການມີເພດສຳພັນ”*. ນອກນີ້ຍັງໄດ້ສອດຄ່ອງກັບຂໍ້ກຳນົດຂອງກົດໝາຍແຫ່ງຊາດ, ການລ່ວງລະເມີດທາງເພດແມ່ນ

ການຍອມຮັບພຽງແຕ່ໃນກົດໝາຍວ່າດ້ວຍການປ້ອງກັນ ແລະ ສະກັດກັ້ນຄວາມຮຸນແຮງ ຕໍ່ແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກນ້ອຍຂອງສະພາແຫ່ງຊາດສະບັບເລກທີ 56 / ສພຊ, ນະຄອນຫຼວງ ວຽງຈັນ, ລົງວັນທີ 23 ເດືອນທັນວາ 2014, ໃນການແກ້ໄຂສິດທິຂອງແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກນ້ອຍໂດຍທາງອ້ອມໃນມາດຕາ 15: ຄວາມຮຸນແຮງທາງເພດການເວົ້າຈາ ຫຼື ການສໍາ ຜັດ ໃນລັກສະນະທາງເພດ ຊຶ່ງບໍ່ເປັນທີ່ເປັນທີ່ຕ້ອງການຂອງຜູ້ຮັບຟັງ ຫຼື ຜູ້ຖືກສໍາຜັດ ຫຼື ການສົ່ງຜູ້ຍິງ ຫຼື ເດັກໃຫ້ບຸກຄົນອື່ນ ເພື່ອເປົ້າໝາຍທາງເພດ. ສອດຄ່ອງກັບ ທະນາຄານ ໂລກ ໄດ້ກ່າວເຖິງການລ່ວງລະເມີດທາງເພດແມ່ນ "ການຮ່ວມເພດທີ່ບໍ່ພໍໃຈ, ການມີ ເງື່ອນໄຂທາງຜົນປະໂຫຍດໃນການມີເພດສໍາພັນ, ການໃຊ້ວາຈາ ຫຼື ການປະພຶດທາງດ້ານ ຮ່າງກາຍ ຫຼື ການສະແດງທ່າທາງມີລັກສະນະທາງເພດ ຫຼື ພຶດຕິກຳອື່ນໆ ທີ່ພິຈາລະນາໄດ້ ວ່າເປັນການກະທຳຜິດ ຫຼື ການລູບ, ການເຮັດໃຫ້ຄົນອື່ນອັບອາຍ.

ວິທີການປັບຕົວກັບບັນຫາເມື່ອຖືກລ່ວງລະເມີດທາງເພດໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ ໃນນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ ໃນການແກ້ໄຂບັນຫາໂດຍເນັ້ນໃສ່ບັນຫາເຫັນວ່າເມື່ອຖືກລ່ວງ ລະເມີດທາງເພດແມ່ນໄດ້ສະແດງອອກຢ່າງກົງໄປກົງມາເຖິງຄວາມບໍ່ພໍໃຈຕໍ່ຜູ້ທີ່ກະທຳ ການລ່ວງລະເມີດທາງເພດ ຊຶ່ງຜົນການສຶກສາເຫັນວ່າສອດຄ່ອງກັບຜົນການສໍາພາດຜູ້ທີ່ ເຄີຍຖືກລ່ວງລະເມີດທາງເພດທີ່ໄດ້ກ່າວວ່າ *“ການແກ້ໄຂບັນຫາແມ່ນການຮ້າຍໃສ່ ແລະ ຫຼີກໜີຈາກຜູ້ກະທຳກໍເຫດ”*.

ການແກ້ບັນຫາດ້ວຍອາລົມແມ່ນຄິດສະເໝີວ່າການລ່ວງລະເມີດທາງເພດນັ້ນບໍ່ ແມ່ນເລື່ອງຮ້າຍແຮງຫຼາຍ ແລະ ເກີດການຮຽນຮູ້ທີ່ຈະແກ້ໄຂບັນຫາຫຼັງຈາກທີ່ຖືກລ່ວງ ລະເມີດທາງເພດ ຊຶ່ງຜົນການສຶກສາເຫັນວ່າສອດຄ່ອງກັບຜົນການສຶກສາຂອງ **Ubon Kompipote** ເຫັນວ່າ ແມ່ຍິງສ່ວນຫຼາຍບໍ່ມີຄວາມເຂົ້າໃຈກ່ຽວກັບການລ່ວງລະເມີດ ທາງເພດ ແລະ ເຮັດໃຫ້ບໍ່ສົນໃຈພຶດຕິກຳບາງຢ່າງທີ່ເປັນການທຳລາຍເຂົ້າເຈົ້າໂດຍ ພື້ນຖານ.

ຜົນການວິເຄາະຄວາມແຕກຕ່າງຕໍ່ຄວາມເຂົ້າໃຈຕໍ່ສາເຫດ ແລະ ປັດໄຈທີ່ເຮັດໃຫ້ ເກີດພຶດຕິກຳການລ່ວງລະເມີດທາງເພດຈຳແນກຕາມປັດໄຈສ່ວນບຸກຄົນ

ຜົນການປຽບທຽບຄວາມແຕກຕ່າງຕໍ່ຄວາມເຂົ້າໃຈຕໍ່ສາເຫດ ແລະ ປັດໄຈທີ່ເຮັດໃຫ້ເກີດພຶດຕິກຳການລ່ວງລະເມີດທາງເພດໃນດ້ານປັດໄຈທຳມະຊາດ ແລະ ຊີວະສາດ, ວັດທະນະທຳ, ລະບຽບ ແລະ ກົດໝາຍ, ສິ່ງແວດລ້ອມ ບັນຍາກາດຂອງສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ ແລະ ສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ ຈຳແນກຕາມເພດເຫັນວ່າຄ່າ P-Value ຂອງເພດຍິງ ແລະ ເພດຊາຍ, ສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ ແລະ ອາຍຸໃນແຕ່ລະດ້ານແມ່ນບໍ່ແຕກຕ່າງກັນ ດ້ວຍລະດັບຄວາມເຊື່ອໝັ້ນບໍ່ຫຼຸດ 0.05 ສາເຫດທີ່ຜູ້ຕອບແບບສອບຖາມມີຄວາມເຫັນໃນແຕ່ລະດ້ານບໍ່ແຕກຕ່າງກັນຍ້ອນວ່າກຸ່ມກໍລະນີສຶກສາແມ່ນໄດ້ມີສະພາບໃນສັງຄົມອັນດຽວກັນ ແລະ ເຫັນໄດ້ສະພາບສະພາບປະກົດການການລ່ວງລະເມີດໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກທີ່ເປັນຮ້ານອາຫານ, ລັດວະສາຫະກິດ ແລະ ໂຮງງານຄືກັນ. ສະນັ້ນ, ປະກົດການລ່ວງລະເມີດໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກໃນ ສປປ ລາວ ແມ່ນທຸກຄົນໄດ້ມີຄວາມເຂົ້າໃຈໃນບັນຫາທີ່ເກີດຂຶ້ນ. ດັ່ງນັ້ນ, ຜົນການທົດສອບຄວາມຄິດເຫັນຂອງກຸ່ມຕົວຢ່າງຈຶ່ງບໍ່ແຕກຕ່າງກັນ.

5.3 ຂໍ້ສະເໜີແນະ

1. ຂໍ້ສະເໜີຈາກຜົນການສຶກສາຕໍ່ພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ

ການລ່ວງລະເມີດທາງເພດສິ່ງຜົນກະທົບຕໍ່ຈິດໃຈແມ່ນເຮັດໃຫ້ມີອາການຕົກໃຈ, ຍ້ານກົວ, ໂສກເສົ້າ, ຮູ້ສຶກບໍ່ປອດໄພໃນການດຳລົງຊີວິດ ຫຼື ອາດມີຜົນກະທົບຕໍ່ປະສິດທິພາບຂອງການປະຕິບັດງານ. ສະນັ້ນ, ຂໍ້ສະເໜີແນະໃນການປ້ອງກັນການລ່ວງລະເມີດທາງເພດໃນລະດັບບຸກຄົນແມ່ນສະເໜີແນະຖ້າເຫັນວ່າມີຄວາມຜິດປົກກະຕິທາງຮ່າງກາຍກໍຄວນໄປປຶກສາແພດ ຫຼື ຈິດຕະແພດ, ສຳລັບລະດັບອົງກອນແມ່ນສະເໜີໃຫ້ມີສູນທີ່ປຶກສາໃນການແກ້ໄຂບັນຫາທີ່ເປັນການໃຫ້ຄຳປຶກສາຜູ້ທີ່ຖືກເຫດການແບບນີ້ຈະເຮັດແນວໃດຕໍ່ກັບການປ້ອງກັນ ແລະ ຈະແກ້ໄຂບັນຫາແນວໃດ, ສ່ວນພາກລັດຕ້ອງມີກົດໝາຍໃຫ້ລົງໂທດຜູ້ກະທຳຜິດທີ່ຊັດເຈນ ແລະ ການປັບໄໝໃສ່ໂທດເພື່ອໃຫ້ພະນັກງານໃນຂອບຂອງເອກະຊົນໄດ້ຮັບການຄຸ້ມຄອງ.

2. ຂໍ້ສະເໜີໃນການຄົ້ນຄວ້າຄັ້ງຕໍ່ໄປ

ການສຶກສາຄັ້ງນີ້ແມ່ນສຶກສາພຽງແຕ່ພະນັກງານໃນພາກເອກະຊົນ ແລະ ລັດວິສາຫະກິດໃນນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນເທົ່ານັ້ນ. ສະນັ້ນ, ຜູ້ທີ່ຈະສຶກສາຄັ້ງຕໍ່ໄປຄວນ ສຶກສາໃນຫຼາຍສາຂາອາຊີບ ແລະ ແຂວງອື່ນໆ ເພື່ອຈະໄດ້ເຫັນຄວາມຊັດເຈນຂອງການຖືກ ລ່ວງລະເມີດທາງເພດໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກໃນກຸ່ມອື່ນອີກຕື່ມ.

ເອກະສານອ້າງອີງ

- Affairs . (1998). *Sexual Harassment in the Workplace in the European Union*. Brussels: European Commission.
- Bäcktorp, A-L. (2007). *'When the First-World-North Goes Local: Education and gender in post-revolution Laos'*, Ph.D. dissertation, Faculty of Social Sciences, Umeå University.
- CEDAW Laos . (2008). *Combined sixth and seventh periodic report of States parties. Lao People's Democratic Republic*. Geneva: CEDAW, UN.
- CEDAW . (2014). *Lao PDR*. Downloaded from <http://cedaw-seasia.org/lao-pdr.html>) on 25/5/2014.
- Fitzgerald, L. F., S. L. Shullman, N. Bailey, M. Richards, J. Swecker, Y. Gold, M. Ormerod, and L. Weitzman. (1988). *"The incidence and dimensions of sexual harassment in academia and the workplace."* *Journal of Vocational Behavior* 32:2 (1988): 152–175
- GOLPDR (Government of the Lao PDR)/UNDP . (2013). *The Millennium Development Goals Progress Report for the Lao PDR 2013*. Vientiane: GOLPDR/UNDP.
- Hersch, J. *"Compensating differentials for sexual harassment . (2011)."* *American Economic Review Papers and Proceedings* 101:3 (2011): 630–634.
- Ilies, R., N. Hauserman, S. Schwochau, and J. Stibal . (2003). *"Reported incidence rates of work related sexual harassment in the United States: Using metaanalysis to explain reported rate disparities."* *Personnel Psychology* 56:3 (2003): 607–631.
- International Labour Organization . (2015). *Code of conduct on sexual harassment in the work place, Hanoi, Vietnam, viewed on 30 October 2016, accessed*, Downloaded from *"http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-asia/-ro-bangkok/-ilo-hanoi/documents/publication/wcms-421220.pdf"*

Joan H. Joshi and Jodie Nachison.(1996). *SEXUAL HARASSMENT IN THEWORKPLACE HOW TO RECOGNIZE IT; HOW TO DEAL WITHIT CGIAR GENDER PROGRAM* ,Working Paper, No. 13

Know Your Rights: Sexual Harassment At Work. (2012). *Equal Rights Advocates*.Retrieved from <http://www.equalrights.org/publications/kyr/shwork.asp>

Likert scale *Downloaded* from <http://en.wikipedia.org/wiki/Likert> scale

Ministry of Labor – Invalids and Social Affairs, Ha Noi, March 2013

McCann, D. (2005). *Sexual Harassment at Work: National and International Responses*. Geneva: International Labour Office, 2005.

National Commission for the Advancement of Women, Lao PDR , from www.la.one.un.org/images/publications/Lao_PDR_Violence_Against_Women_Summary_Report.pdf:

National Assembly .(2014). *Law on Preventing and Combatting Violence against Women and Children*. National Assembly No. 56/NA Vientiane Capital City, dated 23 December ,2014
Downloaded from 2014https://www.unicef.org/laos/VAC_factsheet_-_23_May_2014_final_Eng.pdf

Ponwipa Wiparapai. (2011). *Sexual Harassment of Women in the Workplace*: Political Science, Department of Political Science and Public Administration. Kasethsart University

Pina, A., T. A. Gannon, and B. Saunders.(2009). “*An overview of the literature on sexual harassment: Perpetrator, theory, and treatment issues.*” *Aggression and Violent Behavior* 14:2 (2009): 126–138.

Steven V. Cates, DBA, SPHR , Lynn Machin, Kaplan University, USA.(2012).*The State of Sexual Harassment in America: What is the Status of Sexual Harassment in the US Workplace Today?*.

SPSS.(2016). *Quantitative data analysis SPSS software*, Version 23.

The United Nations in the Lao PDR.(2015). *Country Analysis Report: Lao People's Democratic Republic*, viewed on 30 October 2016, accessed, Downloaded from“<http://www.la.undp.org/content/dam/laopdr/docs/Legal%20Framework/UNDPLACAR-2012-2015.pdf>”

Ubon Kompipote. (2002).*SEXUAL HARASSMENT INTHE WORK PLACEA Report from Field Research in Thailand - June 2002*

Unicef. (2016). *Violence against children in Lao PDR*, viewed on 30 October 2016, accessed “[http://www.unicef.org/laos/VAC-factsheet-23 May2014 final Eng.pdf](http://www.unicef.org/laos/VAC-factsheet-23%20May2014%20final%20Eng.pdf)”

US Merit Systems Protection Board, Office of Policy and Evaluation (1995). *Sexual Harassment in theFederal Workplace: Trends, Progress, and Continuing Challenges*. Washington, DC: US GovernmentPrinting Office, 1995.

World Bank (2013). *Women, Business and the Law 2014: Removing Restrictions to Enhance Gender Equality*.London: Bloomsbury Publishing, 2013.

Willness, C. R., P. Steel, and K. Lee. (2007). “A meta analysis of the antecedents and consequences of workplace sexual harassment.” *Personnel psychology* y 60:1 (2007): 127–162.

www.aseanemployers.org/acemeeting 2013/Incci-paper-2013.pdf

[www.http://www.ilo.org/ pdf](http://www.ilo.org/)

ປະຫວັດນັກວິໄຈ

Personal Information

Name: Salika
Surname: Onsy
Date of birth: January 8, 1979
Marital status: Single
Nationality: Lao
Religion: Buddhist
Office Address:



Department of Geography and GIS
Faculty of Social Sciences-FSS
National University of Laos-NUOL
Tel: (856-21)770876, 740505
Box: 7332, Dongdok campus, Vientiane Lao

(+856-20) 55557959
salika@nuol.edu.la

Postal address:
P.D.R
Mobile:
Email address:

Education attendances:

From (Academic Year)	To (Academic Year)	Degree Obtained	Date of award (dd/mm/yyyy)	Name and full address of Education Institution (specify country)	Specialty of subject
2009	2011	MASTER	31/8/2011	NUOL	TEFL
2012	2015	MASTER	12/12/2014	KKU	PUBLIC ADMINISTRATION
1997	2002	BACHELORS	01/6/2002	NUOL	GEOGRAPHY AND ENGLISH LANGUAGE

Language ability:

Language	Speaking	Listening	Writing	Study skill	Reading
English	Good	Good	Good	Good	Good

Working experiences:

Date	Position	Place
2002-present	Head of Research Division of Faculty of Social Science	Faculty of Social Science, National University of Laos
present	ເປັນພະນັກງານວາງແຜນ, ຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນໂຄງການ ຄສລ 2 ຂອງຄະນະວິທະຍາສາດສັງຄົມ	ຄສຄ, ມຊ

Research

1. Household and consumption in the Vientiane Plain, Laos: From a household survey in 2010. The Social Sciences, Journal of the College of Education and Human Sciences, Yokohama National University vol.16 (p.1-9) 2014/02 .
<http://hdl.handle.net/10131/8399>
2. Household and livelihoods in a rural village in the Vientiane Plain, Laos. The Social Sciences, Journal of the College of Education and Human Sciences vol.15 (p.1-17) 2013/02
<http://hdl.handle.net/10131/8736>
3. Marketing channels for wild food resources and their role in sustainable rural development in the Vientiane Plain, Lao PDR The Social Sciences, Journal of the College of Education and Human Sciences vol.7 (p.1-26) 2011/02 .
<http://hdl.handle.net/10131/7630>
4. Becoming and being academic women in Lao PDR: Stoic but desiring change. (journal article) - 2016. Thomas Maxwell (1st named author) e-publications@UNE identifier: une-20160503-14435.
<https://e-publications.une.edu.au/vital/access/manager/Contact>

5. ຄວາມພ້ອມໃນການສ້າງເມືອງສັງທອງໃຫ້ເປັນເມືອງເຂັ້ມແຂງຮອບດ້ານຕາມນະໂຍບາຍ 3 ສ້າງ Readiness to make Sangthong to strengthening district by Samsang policy. ໄດ້ຕິພິມໃນວາລະສານ ກອງປະຊຸມສະເຫນີຜົນງານການຄົ້ນຄວ້າເພື່ອການພັດທະນາໃນລາວຄັ້ງທີ 2 ແລະ ວາລະສານກອງປະຊຸມສະເຫນີຜົນງານການຄົ້ນຄວ້າລະດັບຊາດດ້ານການບໍລິຫານກິດຈະການສາທາລະນະຄັ້ງທີ 3 ມະຫາວິທະຍາໄລຂອນແກ່ນ.

6. ການຖ່າຍທອດພູມປັນຍາທ້ອງຖິ່ນໃນການຜະລິດຜ້າໄໝໃຫ້ກາຍເປັນສິນຄ້າຂອງປະຊາຊົນບ້ານໂປ່ງ ເມືອງຊຳເໜືອ ແຂວງຫົວພັນ. ໄດ້ຕິພິມໃນວາລະສານ ກອງປະຊຸມສະເຫນີຜົນງານການຄົ້ນຄວ້າເພື່ອການພັດທະນາໃນລາວຄັ້ງທີ 2.

7. ສົມທຽບການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດນະໂຍບາຍຂອງກຸ່ມທ້ອນເງິນພັດທະນາແມ່ຍິງບ້ານໃນເຂດຕົວເມືອງ ແລະ ຊົນນະບົດຢູ່ພາກເໜືອຂອງປະເທດລາວ. ກໍລະນີສຶກສາ: ບ້ານຢອນ ເມືອງແປກ ແລະ ບ້ານນາມູນລາດຄ້າຍ ເມືອງຜາໄຊ ແຂວງຊຽງຂວາງ. ໄດ້ຕິພິມໃນວາລະສາ ມຊ ສະບັບທີ 9.

8. ພຶດຕິກຳການປ້ອງກັນອັນຕະລາຍຈາກການນຳໃຊ້ສານເຄມີໃນການປູກຝັງຂອງຊາວກະສິກອນໃນເຂດພາກຕາເວັນອອກສຽງເໜືອຂອງລາວ. ກໍລະນີສຶກສາ: ຊາວກະສິກອນບ້ານໃໝ່ລົງທົ່ງ ເມືອງບູນເໜືອ ແຂວງຜົ້ງສາລີ. ໄດ້ຕິພິມໃນວາລະສາ ກອງປະຊຸມສະເຫນີຜົນງານການຄົ້ນຄວ້າເພື່ອການພັດທະນາໃນລາວຄັ້ງທີ 2 ແລະໄດ້ຕິພິມໃນວາລະສາ ມຊ ສະບັບທີ 10.

9. ບົດບາດຍິງ-ຊາຍໃນການກະສິກຳໃນພື້ນທີ່ສູງຂອງລາວ. ກໍລະນີສຶກສາ: ບ້ານສົມສະຫວາດ ເມືອງວັງວຽງແຂວງວຽງຈັນ. ໄດ້ຕິພິມໃນວາລະສາ ມຊ ສະບັບທີ 10.

10. ການປັບຕົວຂອງແມ່ຍິງພາຍຫຼັງການຢ່າຮ້າງໃນນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ. ກໍລະນີສຶກສາ: ເມືອງໄຊທານີ ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ.

11. ພຶດຕິກຳການບໍລິໂພກເຄື່ອງຕື່ມທີ່ມີເຫຼົ້າຂອງນັກຮຽນໃນລະດັບມັດທະຍົມມ່ປາຍ 3 ແຫ່ງໃນນະຄອນວຽງຈັນ.

12. ການສ້າງເສດຖະກິດຄອບຄົວຈາກການໄປອອກແຮງງານຢູ່ຕ່າງຖິ່ນໃນເຂດທີ່ງຽບວຽງຈັນ. ກໍລະນີສຶກສາ: ບ້ານດົງຄວາຍ ເມືອງໄຊທານີ ນະຄອນ ຫຼວງວຽງຈັນ, ໄດ້ຕີພິມໃນໃນວາລະສານ ກອງປະຊຸມສະເຫນີຜົນງານການຄົ້ນຄວ້າເພື່ອການພັດທະນາໃນລາວຄັ້ງທີ 2.

13. ພັດທະນາການດ້ານການຈັດສັນພື້ນທີ່ໃນສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງ ວິທະຍາເຂດດົງໂດກ ມະຫາວິທະຍາໄລແຫ່ງ

14. ອິນເຕີເນັດກັບການສຶກສາໃນມະຫາວິທະຍາໄລແຫ່ງຊາດ

15. ພຶດຕິກຳການເລືອກໃຊ້ບໍລິການໆທ່ອງທ່ຽວຂອງນັກທ່ອງທ່ຽວອາເມລິກາໃນນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ

16. ທັດສະນະຄະຕິຂອງນັກສຶກສາ ມຊ ຕໍ່ກັບການຟັງເພັງສະໄໝຕໍ່ສູ້ຊາດ. ໄດ້ຕີພິມໃນວາລະສານ ມຊ ສະບັບທີ 8.

17. ບັນຫາການປາບປາມຜູ້ລະເມີດຊັບສິນທາງປັນຍາຂອງເຈົ້າໜ້າທີ່ຜູ້ປະຕິບັດງານໃນການປາບປາມໃນນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ. ໄດ້ຕີພິມໃນວາລະສານ ມຊ ສະບັບທີ 8.

18. ການຈັດຫນ້າສະອາດ ແລະ ຖືກສຸຂະລັກສະນະໃຫ້ແກ່ປະຊາຊົນໃນເຂດຂາດແຄນນ້ຳດ້ວຍການສຶກສາແຫລ່ງນ້ຳໃຕ້ດິນ, ກໍລະນີສຶກສາ: ບ້ານນາກະລາ ເມືອງສອງຄອນ ແຂວງສະຫວັນນະເຂດ.

19. ຄວາມເພິ່ງພໍໃຈຂອງນັກສຶກສາຂອງຕໍ່ບໍລິຫານຈັດການການຮຽນ-ການສອນໃນພາກວິຊາ ພູມິສາດ ແລະສາລະສິນເທດສາດ ຄະນະວິທະຍາສາດສັງຄົມ. ໄດ້ຕີພິມໃນວາລະສານ ມຊ ສະບັບທີ 6.

20. ການນຳໃຊ້ເຕັກໂນໂລຊີເຂົ້າໃນການປູກເຂົ້າຂອງຊາວບ້ານພະຂາວໄດ້ຕີພິມໃນວາລະສານ ຄວຄ .

Computer ability:

- SPSS

Reference

Assoc. Professor. Bounmark Inthiphone,

Dean of Faculty of Social Sciences, National University of Laos

Tel: (856-21) 770876

ສະໜັບສະໜູນ



ທີ່ຢູ່ ສພມສກ: ເຮືອນເລກທີ 163, ໜ່ວຍ 11 ບ້ານທົ່ງກາງ
ເມືອງສີສັດຕະນາກ ນະຄອນຫຼວງວຽງຈັນ ສປປ ລາວ
ໂທລະສັບ : + 856-21-262347
ແຟັກ: + 856-21-262347
ເຟັກບຸກ: adwleສພມສກ
ເວບໄຊ: adwlelaos.org