# บทที่ 5
# บทสรุป และข้อเสนอแนะ

## 5.1 บทสรุป

การล่วงละเมิดทางเพศเป็นการละเมิดสิทธิ เสรีภาพ และศักดิ์ความเป็นมนุษย์ในการดำรงชีพและเป็นความเป็นอยู่ส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาและผลกระทบอย่างมาก การล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงานเป็นกรณีลักษณะของการกระทำที่เป็นการแสวงหาผลประโยชน์ในทางเพศโดยผู้กระทำอาศัยโอกาสที่ตนเองมีสถานะภาพหรือมีอำนาจเหนือผู้ถูกกระทำมากระทำการดังกล่าว ซึ่งพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงานสามารถแยกได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ

1. เสนอเงื่อนไขทางการงานเพื่อแลกเปลี่ยนกับผลประโยชน์ทางเพศซึ่งหากผู้ถูกกระทำไม่ยินยอมตามเงื่อนไขนั้นอาจได้รับผลกระทบต่อหน้าที่การงานที่กระอยู่ เช่น อาจถูกโยกย้ายโดยไม่เป็นธรรม ไม่ได้รับการเลื่อนขั้นหรือไม่ได้รับการสนับสนุนในหน้าที่การงาน ซึ่งในกรณีการล่วงละเมิดประเภทนี้ ผู้กระทำความผิดมักจะเป็นผู้ที่มีอำนาจบังคับบัญชาหรือมีอำนาจเหนือหรือสถานภาพเหนือกว่าผู้ถูกกระทำ

2. การกระทำทางกายภาพ กิริยาท่าทางหรือทางวาจา เช่น การถือโอกาสแตะเนื้อต้องตัว พูดจาสองแง่สองง่าม การแสดงความชื่นชมโดยมีนัยในทางเพศ การแสดงสีหน้าท่าทางเจ้าชู้กรุ้มกริ่ม เป็นต้น โดยผู้กระทำการล่วงละเมิดทางเพศประเภทนี้ อาจเป็นผู้ที่มีอำนาจหรือสถานภาพเหนือกว่า หรืออาจจะเป็นร่วมงานก็ได้

ทั้งนี้ การล่วงเกินทางเพศในที่ทำงานดังกล่าวสามารถเกิดขึ้นได้ง่าย เนื่องจากความสัมพันธ์ในการทำงานย่อมก่อให้เกิดสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงานเสมออันทำให้ผู้ตกเป็นเหยื่อของการล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงานจำต้องยอมรับสภาพดังกล่าวอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ แม้จะไม่เป็นที่ต้องการหรือเป็นที่ยินดีของผู้กระทำก็ตาม เพราะเหตุว่ากลัวผลกระทบที่จะได้รับในการทำงาน กลัวที่จะมีปัญหากับผู้กระทำความผิดอันทำให้ไม่สามารถจะทำงานได้ เป็นเหตุให้ผู้ถูกกระทำรู้สึกอึดอัด เสียสุขภาพจิตและสุขภาพกาย อาจต้องลาออกจากงานหรือเปลี่ยนงาน ซึ่งก่อให้เกิดความเสียหายในเชิงเศรษฐกิจทั้งต่อตัวผู้ถูกกระทำและองค์กรหรือหน่วยงาน อันมีผลกระทบในวงกว้างต่อสังคมรวมทั้งความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน

ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะนำไปสู่การแก้ไขปัญหาในเรื่องการล่วงละเมิดทางเพศ คือบทบัญญัติของกฎหมายหรือมาตรการต่างๆ ซึ่งจะเป็นสิ่งที่ควบคุมพฤติกรรมหรือความประพฤติของบุคคลไม่ให้กระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดทางเพศได้ ซึ่งกฎหมายที่เกี่ยวกับการล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงานของต่างประเทศ ถือได้ว่ามีพัฒนาการเกี่ยวกับกฎหมายในเรื่องดังกล่าวมาก่อนประเทศไทยนั้น มีการบัญญัติกฎหมายการล่วงละเมิดทางเพศไว้แตกต่างกันออกไป เช่น

ประเทศสหรัฐอเมริกา ได้กำหนดให้การล่วงละเมิดทางเพศถือเป็นรูปแบบหนึ่งของการเลือกปฏิบัติทางเพศอันขัดต่อกฎหมายที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเฉพาะคือ พระราชบัญญัติว่าด้วยสิทธิพลเมือง ค.ศ. 1964 (Civil Right Act) ส่วนในกรณีใดจะถือเป็นการล่วงละเมิดทางเพศนั้น ศาลเป็นผู้มีบทบาทในการตีความและปรับใช้ ซึ่งตามกฎหมายฉบับดังกล่าวได้กำหนดให้นายจ้างต้องรับผิดต่อการล่วงละเมิดทางเพศ หากเป็นการกระทำในทางการที่จ้างโดยเป็นความรับผิดในการกระทำของบุคคลอื่น ในด้านการเยียวยาผู้ถูกกระทำ โจทก์ในคดีล่วงละเมิดทางเพศจะได้รับค่าสินไหมทดแทนซึ่งกำหนดให้เป็นค่าเสียหายต่างๆ รวมทั้งในบางกรณีศาลอาจกำหนดให้ได้รับค่าเสียหายในเชิงลงโทษ หากเป็นการที่จำเลยกระทำตามอำเภอใจและใช้อำนาจในทางที่ผิด แต่อย่างไรก็ตาม บุคคลผู้กระทำความผิดการล่วงละเมิดทางเพศไม่ต้องรับโทษตามพระราชบัญญัตินี้แต่อย่างใด แต่หากว่าการล่วงละเมิดทางเพศเป็นความผิดตามกฎหมายอื่นก็ต้องรับผิดตามกฎหมายนั้นๆ

ประเทศญี่ปุ่นได้กำหนดให้การล่วงละเมิดทางเพศในประเทศญี่ปุ่นถือเป็นการกระทำอันเป็นการละเมิดสิทธิส่วนบุคคลตามประมวลกฎหมายแพ่งของญี่ปุ่น อันผู้กระทำการดังกล่าวต้องรับผิดฐานละเมิดและต้องชดใช้ค่าเสียหายอันเกิดแต่การนั้น ตามมาตรา 709 ของประมวลกฎหมายแพ่งของญี่ปุ่น ซึ่งเป็นความรับผิดฐานละเมิด ส่วนนายจ้างจะต้องรับผิดในการกระทำของลูกจ้างที่กระทำการล่วงละเมิดทางเพศต่อผู้เสียหาย โดยการจ่ายค่าเสียหายหากลูกจ้างกระทำการดังกล่าวในทางการที่จ้าง แต่อย่างไรก็ดี นายจ้างได้รับการยกเว้นความผิดหากนายจ้างพิสูจน์ได้ว่าได้ใช้ความระมัดระวังในการแต่งตั้งลูกจ้างและควบคุมดูแลการทำงานของลูกจ้างแล้ว ซึ่งถึงอย่างไรความเสียหายก็ต้องเกิดขึ้นแม้ได้ใช้ความระมัดระวังแล้วก็ตาม ซึ่งหลักเกณฑ์เป็นเช่นเดียวกับประเทศสหรัฐอเมริกาในการที่กำหนดให้นายจ้างต้องรับผิดในการกระทำของบุคคลอื่น

ประเทศฝรั่งเศส ได้กำหนดให้การล่วงละเมิดทางเพศเป็นความผิดตามกฎหมายอาญาตามประมวลกฎหมายอาญาของฝรั่งเศส นอกจากการที่ประเทศฝรั่งเศสได้บัญญัติให้การล่วงละเมิดทางเพศเป็นความผิดตามกฎหมายอาญาแล้วนั้น ยังได้บัญญัติไว้ในประมวลกฎหมายแรงงานคุ้มครองลูกจ้างผู้ถูกกระทำการล่วงละเมิดทางเพศ ผู้ที่จะเป็นพยานหรือเปิดเผยการกระทำดังกล่าวอีกด้วย

เห็นได้ว่าประเทศต่างๆ ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงาน จึงได้มีการออกกฎหมายมาเพื่อปกป้องและป้องปรามการกระทำความผิดดังกล่าว ซึ่งในประเทศไทยก็มีบทบัญญัติของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงาน คือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ใช้บังคับกับแรงงานภาคเอกชน ซึ่งมีบทบัญญัติมาตรา 16 กำหนดห้ามมิให้ นายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงานกระทำการล่วงเกินทางเพศ คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง หากฝ่าฝืนตามมาตรา 147 ต้องโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท โดยบุคคลที่ต้องรับผิดตามพระราชบัญญัตินี้คือ บุคคลผู้กระทำความผิดกฎหมายมิได้กำหนดให้นายจ้างไม่ว่าจะเป็นนิติบุคคลหรือบุคคลธรรมดาต้องร่วมรับผิดด้วยดังเช่นในกรณีของกฎหมายของต่างเทศ และกฎหมายก็มิได้ให้คำจำกัดความของ คำว่า “การล่วงละเมิดทางเพศ” ว่ามีลักษณะการกระทำหรือพฤติกรรมเช่นไรที่ถือว่าเป็นการล่วงละเมิดทางเพศรวมทั้งเมื่อพิจารณาถึงโทษปรับแล้วถือว่าเป็นจำนวนที่น้อยมากหากเปรียบกับต่างประเทศในกรณีการได้รับการชดใช้เยียวยาค่าเสียหาย

พระราชบัญญัติว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ซึ่งใช้บังคับข้าราชการพลเรือนในหน่วยงานราชการ ซึ่งต่อมาได้ออกกฎ ก.พ. ว่าด้วยการกระทำอันเป็นการล่วงละเมิดทางเพศหรือคุกคามทางเพศ พ.ศ. 2553 ซึ่งได้กำหนดพฤติกรรมที่ถือว่าเป็นการกระทำอันเป็นการล่วงละเมิดทางเพศ หากฝ่าฝืนได้กำหนดบทลงโทษไว้ว่า มีโทษฐานทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง ทั้งนี้แม้ว่าพระราชบัญญัติฉบับนี้จะได้กำหนดการกระทำไว้ว่า การกระทำอย่างไรที่เป็นการล่วงละเมิดทางเพศไว้แล้วก็ตาม แต่เนื่องจากกฎมายดังกล่าวเป็นกฎหมายใหม่ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องยังขาดความรู้ความเข้าใจในการบังคับใช้กฎหมายและกับพฤติการณ์ที่เกิดขึ้น และบทลงโทษที่กำหนดไว้ว่าเป็นความผิดฐานทำผิดวินัยธรรมดา ไม่ใช่ผิดวินัยอย่างร้ายแรงแต่อย่างใด โดยที่ไม่แบ่งแยกการกระทำที่เป็นการล่วงละเมิดทางเพศตามระดับความร้ายแรงของการกระทำประกอบกับบุคคลที่เป็นผู้กระทำความผิดว่าเป็นผู้ที่มีอำนาจบังคับบัญชาหรือไม่ เนื่องจาก หากเป็นการกระทำของบุคคลดังกล่าว ควรที่จะต้องรับโทษหนักกว่าการกระทำของผู้ที่เป็นข้าราชในระดับเดียวกัน เพราะการที่เป็นผู้บังคับบัญชาควรจะดำรงตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ใช่ว่าจะกระทำความผิดเสียเอง

ประมวลกฎหมายอาญาของไทย บทบัญญัติความผิดเกี่ยวกับเพศไม่มีบทบัญญัติความผิดฐานล่วงละเมิดทางเพศไว้ แต่หากการล่วงละเมิดทางเพศรุนแรงถึงขั้นเป็นความผิดตามที่กฎหมายกำหนดไว้ เช่น ความผิดฐานข่มขืนกระทำชำเรา หรือความผิดฐานกระทำอนาจาร ก็ต้องรับโทษตามกฎหมาย แต่การล่วงละเมิดทางเพศที่ไม่ถึงขั้นเป็นความผิดตามประมวลกฎหมายอาญาจึงจะเอาผิดผู้กระทำการล่วงละเมิดทางเพศไม่ได้ เนื่องจากไม่มีบทกฎหมายบัญญัติไว้เป็นความผิด

และกำหนดโทษไว้แต่อย่างใด และดังที่ได้กล่าวมาแล้วว่า การล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงานเป็นการกระทำที่มีลักษณะสำคัญ คือ เป็นการกระทำโดยอาศัยโอกาสที่ผู้กระทำมีอำนาจเหนือจากการดำรงตำแหน่งหน้าที่มาแสวงหาผลประโยชน์ในทางเพศ เป็นการใช้อำนาจที่ไม่ถูกต้องเป็นธรรมกระทำต่อผู้ที่อยู่ภายใต้อำนาจบังคับบัญชาของตน โดยผู้กระทำไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ซึ่งจากลักษณะความสัมพันธ์ดังกล่าว ระหว่างบุคคลผู้กระทำความผิดและผู้ถูกกระทำแสดงให้เห็นถึงว่ามีความสัมพันธ์ใกล้ชิด และตกอยู่ภายใต้อำนาจที่ไม่สามารถจะปกป้องตนเองให้รอดพ้นจากสถานการณ์บีบบังคับด้วยเหตุผลต่างๆได้ และหากเกิดการกระทำล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงานขึ้นแล้วในลักษณะที่เป็นความผิดตามประมวลกฎหมายอาญา ไม่ว่าเป็นการข่มขืนกระทำชำเรา หรือฐานกระทำอนาจารก็ตาม ตามมาตรา 285 เป็นบทบัญญัติให้ผู้กระทำต้องรับโทษหนักขึ้นในความผิดเกี่ยวกับการข่มขืนกระทำชำเรา หรือกระทำอนาจาร เนื่องจากฐานะของผู้ถูกกระทำหรือความสัมพันธ์ระหว่างผู้กระทำกับผู้ถูกกระทำในลักษณะที่เป็นผู้มีอิทธิพลหรืออำนาจเหนือผู้ถูกกระทำ เช่น เป็นบุพการี ครูอาจารย์ หรือผู้พิทักษ์ เป็นต้น แต่ไม่ปรากฏว่าการกระทำของผู้มีอำนาจบังคับบัญชากระทำความผิดต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นเหตุให้ต้องรับโทษขึ้นตามกฎหมายมาตราดังกล่าวด้วย ทั้งที่กฎหมายมาตรานี้ประสงค์จะลงโทษผู้กระทำที่อาศัยโอกาสที่ตนมีฐานะหรือมีความสัมพันธ์กับผู้ถูกกระทำในลักษณะที่มีอำนาจเหนือหรือมีอิทธิพลครอบงำผู้ถูกกระทำเพื่อทำให้การกระทำความผิดเป็นไปได้ง่ายและสะดวกขึ้น เนื่องจากในสภาพการณ์ดังกล่าวผู้ถูกกระทำจำต้องยอมอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยอาจจะเกรงกลัวว่าจะเกิดผลกระทบต่อต่างๆ กฎหมายจึงบัญญัติไว้เป็นการป้องกันและป้องปรามมิให้เกิดการกระทำความผิดโดยอาศัยอำนาจเหนือหรืออิทธิพลครอบงำใดๆ ดังนั้นเห็นว่า เหตุใดกฎหมายจึงไม่บัญญัติคุ้มครองการกระทำของผู้ที่มีอำนาจบังคับบัญชา กระทำความผิดฐานข่มขืนกระทำชำเรา หรือกระทำอนาจาร ให้เป็นเหตุที่ต้องรับโทษหนักขึ้นด้วยตามมาตรา 285 ดังเหตุผลที่ได้กล่าวมา

## 5.2 ข้อเสนอแนะ

จากการที่ผู้เขียนได้ศึกษาการล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงาน จึงเห็นได้ว่าเป็นพฤติกรรมที่มีความรุนแรงต่อผู้ได้รับผลกระทบจากการะทำดังกล่าว เนื่องจากเป็นกรณีที่ผู้กระทำอาศัยการที่ตนเองมีอำนาจเหนือมีอิทธิพลครอบงำผู้ถูกกระทำในเรื่องหน้าที่การงานมากระทำการต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นทางวาจา ทางกาย หรือการสัมผัสที่ส่อไปในทางเพศ เพื่อให้ตนได้รับความพึงพอใจในทางเพศ อันเป็นการแสวงหาผลประโยชน์ในทางเพศโดยอาศัยอำนาจจากตำแหน่งหน้าที่การงาน ซึ่งการล่วงละเมิดทางเพศนั้น ผู้ถูกกระทำไม่ได้ต้องการหรือไม่พึงพอใจจึงเกิดความรู้สึกอึดอัดกดดัน แต่ก็ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ เนื่องจากกลัวว่าหากไม่ตอบสนองจะได้รับผลกระทบต่อหน้าที่

การงาน จึงจำต้องยอมทนรับกับสภาพดังกล่าว หากแต่บทบัญญัติตามประมวลกฎหมายอาญา ไม่ว่าจะเป็นความผิดฐานกระทำชำเรา ความผิดฐานอนาจาร หรือแม้แต่ความผิดลหุโทษ ฐานกระทำการอันควรขายหน้าต่อหน้าธารกำนัล นั้น มีลักษณะและองค์ประกอบความผิดไม่ครอบคลุมถึงการกระทำที่เป็นการล่วงละเมิดในทุกกรณี จึงไม่สามารถเอาผิดกับผู้กระทำความผิดได้ ทั้งตามมาตรา 285 เป็นบทบัญญัติให้ผู้กระทำต้องรับโทษหนักขึ้นในความผิดเกี่ยวกับการข่มขืนกระทำชำเรา หรือกระทำอนาจาร เนื่องจากฐานะของผู้ถูกกระทำหรือความสัมพันธ์ระหว่างผู้กระทำกับผู้ถูกกระทำในลักษณะที่เป็นผู้มีอิทธิพลหรืออำนาจเหนือผู้ถูกกระทำ ไม่ปรากฏว่าการกระทำของผู้มีอำนาจบังคับบัญชากระทำความผิดต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นเหตุให้ต้องรับโทษขึ้นตามกฎหมายมาตราดังกล่าวด้วย ทั้งที่กฎหมายมาตรานี้ประสงค์จะลงโทษผู้กระทำที่อาศัยโอกาสที่ตนมีฐานะหรือมีความสัมพันธ์กับผู้ถูกกระทำในลักษณะที่มีอำนาจเหนือหรือมีอิทธิพลครอบงำผู้ถูกกระทำ เพื่อทำให้การกระทำความผิดเป็นไปได้ง่ายและสะดวกขึ้น เนื่องจากในสภาพการณ์ดังกล่าว ผู้ถูกกระทำจำต้องยอมอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยอาจจะเกรงกลัวว่าจะเกิดผลกระทบต่อต่างๆ กฎหมายจึงบัญญัติไว้เป็นการป้องกันและป้องปรามมิให้เกิดการกระทำความผิดโดยอาศัยอำนาจเหนือหรืออิทธิพลครอบงำใดๆ อย่างไรก็ตามการล่วงละเมิดทางเพศนั้นมิใช่เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นเฉพาะที่ทำงานเท่านั้น แต่สามารถเกิดได้กับทุกคนและทุกสถานที่ การที่มีการบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และพระราชบัญญัติว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ซึ่งเป็นการคุ้มครองการล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงานเท่านั้น ถือว่ามีขอบเขตควบคุมและคุ้มครองแคบเกินไป ทั้งๆ ที่พฤติกรรมดังกล่าวเป็นพฤติกรรมที่น่าตำหนิและสมควรที่รัฐจะต้องมีมาตรการในการควบคุมที่ไม่จำกัดเฉพาะในสถานที่ทำงานเท่านั้น โดยการบัญญัติให้การล่วงละเมิดทางเพศเป็นการกระทำที่ผิดกฎหมายเพื่อปกป้องคุ้มครองบุคคลเป็นการทั่วไป และเพื่อรักษาไว้ซึ่งความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน ผู้เขียนเห็นสมควรบัญญัติกฎหมายเพิ่มเติมในประมวลกฎหมายอาญา โดยมีแนวทางดังต่อไปนี้

1. ควรที่จะบัญญัติให้การล่วงละเมิดทางเพศเป็นความผิดฐานหนึ่งตามประมวลกฎหมายอาญา โดยบัญญัติคำนิยามของการล่วงละเมิดทางเพศและกำหนดขอบเขตให้ชัดเจน

2. หากการล่วงละเมิดทางเพศนั้น เป็นการล่วงละเมิดทางเพศของผู้มีอำนาจบังคับบัญชากระทำต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งในระบบการปฏิบัติงานภาคเอกชนและในระบบการปฏิบัติงานภาครัฐ ซึ่งหากการกระทำดังกล่าวมีลักษณะเป็นการกระทำใดๆ ที่เป็นการรุกรานบุคคลอื่นโดยการใช้คำสั่ง การข่มขู่ หรือการบีบบังคับ เพื่อให้ได้มาซึ่งประโยชน์ใดๆ ในทางเพศโดยการที่ผู้กระทำใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ที่ตนดำรงอยู่ในฐานะที่เป็นผู้มีอำนาจบังคับบัญชากระทำต่อผู้ใต้บังคับบัญชานั้น หรือเป็นการกระทำที่ต้องตามลักษณะที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครอง

แรงงาน พ.ศ. 2541ในปัจจุบัน ควรกำหนดให้เป็นความผิดฐานหนึ่งที่ต้องรับโทษตามประมวลกฎหมายอาญา

3. ในกรณีที่เป็นการล่วงละเมิดทางเพศของผู้มีอำนาจบังคับบัญชากระทำต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและหากการกระทำดังกล่าวนั้น ถึงขั้นเป็นความผิดตามประมวลกฎหมายอาญา ฐานข่มขืนกระทำชำเรา หรือความผิดฐานอนาจาร ควรที่จะบัญญัติให้การล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงานของผู้ที่มีอำนาจบังคับบัญชา ใช้อำนาจในตำแหน่งในฐานะเช่นนั้นกระทำความผิดต่อผู้ที่อยู่ภายใต้อำนาจบังคับบัญชาของตน สมควรที่จะต้องได้รับโทษหนักกว่าที่บัญญัติไว้ในมาตรานั้นๆ หนึ่งในสาม เช่นเดียวกับเป็นการกระทำแก่ผู้สืบสันดาน ศิษย์ซึ่งอยู่ในความดูแล ผู้อยู่ในความควบคุมตามหน้าที่ราชการหรือผู้อยู่ในความปกครอง ในความพิทักษ์หรือในความอนุบาล ตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 285 แห่งประมวลกฎหมายอาญา

ทั้งนี้ หากประเทศไทยได้มีการบัญญัติเพิ่มเติมและแก้ไขปรับปรุงกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวกับการล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงานดังกล่าวมาข้างต้น ก็จะทำให้การป้องกันและป้องปรามปัญหาการล่วงละเมิดในที่ทำงานเป็นไปได้ดีและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น