



คู่มือ

แนวทางปฏิบัติเพื่อการป้องกันและแก้ไขปัญหา
การล่วงละเมิดทางเพศหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
ของกรมทรัพยากรน้ำ
กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม



โดย สำนักผู้ตรวจราชการ

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน มีสาเหตุที่สำคัญ คือ การเลือกปฏิบัติด้วยเหตุทางเพศ ที่ส่งผลกระทบต่อผู้ถูกระทำทั้งร่างกายและจิตใจ และเกิดขึ้นได้ในทุกเวลา ไม่ว่าจะเกิดจากการกระทำของนายจ้าง ผู้บังคับบัญชา หรือผู้มีอำนาจเหนือกว่า

กรมทรัพยากรน้ำ โดยสำนักผู้ตรวจราชการ จึงได้จัดทำคู่มือแนวทางปฏิบัติ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ฉบับนี้ขึ้น เพื่อให้บุคลากรในสังกัดทุกคนได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในศักดิ์ศรี มีความตระหนักและมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ตลอดจนกำหนดมาตรการป้องกันและจัดการกับปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานที่เกิดขึ้นให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

	หน้า
๑. ความเป็นมา	๑
๒. คำจำกัดความ	๒
๓. พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติเพื่อป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ	๓
๔. พฤติกรรมที่ไม่พึงปฏิบัติที่ถือว่าเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ	๔-๕
๕. สิ่งที่ควรกระทำเมื่อถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ	๖
๖. กระบวนการแก้ไขปัญหาอย่างไม่เป็นทางการ	๗-๘
๗. มาตรการคุ้มครอง	๙
๘. หน่วยรับเรื่องร้องทุกข์	๑๐
๙. ช่องทางหรือวิธีร้องทุกข์ในหน่วยงาน	๑๑

ความเป็นมา

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเป็นความรุนแรงทางเพศที่แสดงออกในรูปการแบ่งแยก กีดกัน โดยมีเรื่องเพศเป็นปัญหาสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อผู้ถูกกระทำทั้งทางร่างกายและจิตใจ เกิดขึ้นได้ในทุกสถานที่ทั้งในครอบครัว สถาบันการศึกษาสถานที่ท่องเที่ยว หรือแม้แต่สถานที่ทำงาน และการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงาน มีรูปแบบที่หลากหลาย ส่วนใหญ่เป็นการคุกคามทางวาจา การสัมผัสทางกาย รวมถึงการแสดงท่าทางที่สื่อความหมายทางเพศอีกด้วย การคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงานเป็นภัยเงียบที่ไม่ปรากฏความจริงให้สังคมได้รับรู้ อาจเป็นเพราะคนส่วนใหญ่มองว่าการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงานเป็นปัญหาที่ไม่รุนแรง หรือเพื่อรักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของตัวบุคคลหรือองค์กร

คณะรัฐมนตรีในคราวประชุมเมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๘ มีการกำหนดแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานไม่ว่าอยู่ในสถานะใดได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในศักดิ์ศรีซึ่งกันและกัน ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

คำจำกัดความ

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ หมายถึง การกระทำใด ๆ หรือพฤติกรรมที่สื่อไปในทางเพศที่เป็นการบังคับใช้อำนาจที่ไม่พึงปรารถนา ด้วยวาจา ข้อความ ท่าทาง แสดงด้วยเสียง รูปภาพ เอกสาร ข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ หรือสิ่งของลามกอนาจารเกี่ยวกับเพศ หรือกระทำการอื่นในทำนองเดียวกัน โดยประการที่น่าจะทำให้ผู้อื่นได้รับความเดือดร้อนรำคาญ ได้รับความอับอาย หรือรู้สึกว่าถูกเหยียดหยาม และให้หมายรวมถึงการติดตามรังควาน หรือการกระทำการใดที่ก่อให้เกิดบรรยากาศไม่ปลอดภัยทางเพศ โดยเฉพาะจากการสร้างเงื่อนไขซึ่งมีผลต่อการจ้างงาน การสรรหา หรือการแต่งตั้ง หรือผลกระทบอื่นใดต่อผู้เสียหาย ทั้งในหน่วยงานของรัฐและเอกชน รวมถึงสถาบันการศึกษา



พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติ เพื่อป้องกันปัญหา การละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

๑. บุคลากรของหน่วยงานควรให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา

๒. บุคลากรของหน่วยงานควรลดความเสี่ยงจากปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ เช่น แต่งกายให้เหมาะสม หลีกเลี่ยงการอยู่ในที่ลับตาหรือทำงานสองต่อสองกับผู้บังคับบัญชา/ผู้ที่ไม่สนิทสนม/เพศตรงข้ามหรือมีผู้ที่ไวใจอยู่ด้วยในกรณีถูกเรียกเข้าพบหรือรับมอบหมายงานนอกเวลาทำงาน เป็นต้น

๓. บุคลากรของหน่วยงานควรช่วยสอดส่องและรายงานพฤติกรรม การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ต่อบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมถึงไม่ควรเพิกเฉยหากมีปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน และควรให้คำปรึกษา รวมทั้งให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานด้วย

๔. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับต้องเป็นตัวอย่างที่ดี และมีหน้าที่โดยตรงในการป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงาน

๕. ในกรณีของผู้บังคับบัญชาเรียกผู้ใต้บังคับบัญชามาปฏิบัติงานในห้อง โดยเฉพาะนอกเวลาทำงาน หรือไปปฏิบัติงานต่างจังหวัดหรือต่างประเทศสองต่อสอง ให้แจ้งผู้บังคับบัญชาในระดับต้นรับทราบก่อนทุกครั้ง

๖. บุคลากรควรมีจิตสำนึกรักศักดิ์ศรี ภาคภูมิใจในผลการทำงานของตนเอง เห็นคุณค่าการทำงานของตนเองมากกว่าที่จะก้าวหน้าโดยวิธีอื่น

พฤติกรรมที่ไม่พึงปฏิบัติ ที่ถือว่าเป็นการ ล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

การละเมิดหรือคุกคามทางเพศเป็นเรื่องที่มีขอบเขตกว้างขวาง ซึ่งไม่สามารถระบุพฤติกรรมได้อย่างครอบคลุม อย่างไรก็ตาม ให้ตระหนักว่าการกระทำเกี่ยวกับเรื่องเพศ ซึ่งผู้ถูกกระทำไม่ต้องการและมีความรู้สึกเดือดร้อนรำคาญ อึดอัด อับอาย ถูกดูถูกเหยียดหยาม ถือว่าเข้าข่ายการล่วงละเมิดหรือคุกคาม เช่น

๑. การกระทำทางสายตา เช่น การจ้องมองร่างกายที่ส่อไปในทางเพศ มองหน้าอกหรือจ้องลงไปคอเสื้อ จนทำให้ผู้ถูกมองรู้สึกอึดอัด อับอายหรือไม่สบายใจหรือผู้อื่นที่อยู่ในบริเวณดังกล่าวมีความรู้สึกเช่นเดียวกัน

๒. การกระทำด้วยวาจา เช่น การวิพากษ์วิจารณ์รูปร่าง ทรวดทรง และการแต่งกายที่ส่อไปในทางเพศ การชักชวนให้กระทำการใดๆในที่ลับตา ซึ่งผู้ถูกกระทำไม่ประสงค์หรือไม่ต้องการ การพูดเรื่องตลกเกี่ยวกับเพศ การเกี้ยวพาราสี พูดจา ทะแกล้ม วิจารณ์ทรวดทรง การพูดจาลามก การโทรศัพท์ลามก การเรียกผู้หญิงด้วยคำที่ส่อไปในทางเพศ จับกลุ่มวิจารณ์พฤติกรรมทางเพศของบุคคลในที่ทำงาน การสนทนาเรื่องเพศหรือเพศสัมพันธ์ การแสดงความเห็นและพูดที่ส่อไปในทางเพศ การถามเกี่ยวกับประสบการณ์ ความชื่นชอบในเรื่องเพศ การสร้างเรื่องโกหกหรือแพร่ข่าวลือเกี่ยวกับชีวิต

๓. การกระทำทางกาย เช่น

๓.๑ การสัมผัสร่างกายของผู้อื่น การลูบคลำ การถูไถร่างกายผู้อื่น อย่างมีนัยทางเพศ การฉวยโอกาส กอด รัด จูบ หยอกล้อโดยแตะเนื้อต้องตัวและการสัมผัสทางกายอื่นๆที่ไม่น่าพึงประสงค์ หรือการดึงผู้อื่นมานั่งตัก

๓.๒ การตามตื้อโดยที่ผู้นั้นไม่เล่นด้วย การตั้งใจยื่นใกล้ชิดเกินไป การต้อนเข้ามุมหรือขวางทางเดิน การยกคิ้วหวีตา การส่งจูบ การเลียริมฝีปาก การทำหน้าอายทก การผิวปากแบบเชิญชวน การแสดงพฤติกรรมที่สื่อไปในทางเพศ

๔. การกระทำอย่างอื่น ๆ เช่น

๔.๑ การแสดงข้อความ วัตถุ รูปภาพที่เกี่ยวข้องกับเพศ รวมทั้งการเปิดภาพโป๊ในที่ทำงานและในคอมพิวเตอร์ของตน

๔.๒ การแสดงออกที่เกี่ยวกับเพศ เช่น โขว์ปฏิบัติโนโป๊ การเขียนหรือวาดภาพทางเพศในที่สาธารณะ การใช้สัญลักษณ์ที่แสดงถึงอวัยวะเพศถึงการร่วมเพศ การสื่อข้อความ รูปภาพ สัญลักษณ์ที่แสดงถึงเรื่องเพศทางอินเทอร์เน็ต เช่น ไลน์ และเฟสบุ๊ก เป็นต้น

๕. การกระทำทางเพศที่มีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ เช่น

๕.๑ การให้สัญญาที่จะให้ผลประโยชน์ เช่น ตำแหน่งหน้าที่การงาน ผลการเรียนทุนการศึกษาดูงาน การเลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่ง การต่อสัญญาทำงาน หากผู้ถูกละเมิดหรือผู้ถูกคุกคามยอมมีเพศสัมพันธ์ด้วยหรือขอให้ทำอย่างอื่นที่เกี่ยวข้องกับเพศ

๕.๒ การข่มขู่ให้เกิดผลในทางลบต่อการจ้างงาน การศึกษา การข่มขู่ว่าจะทำร้าย การบังคับให้มีการสัมผัสทางเพศ หรือการพยายามกระทำชำเรา หรือกระทำชำเรา

สิ่งที่ควรกระทำเมื่อถูกล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศ

๑. แสดงออกทันทีว่าไม่พอใจในการกระทำ และถอยห่างจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศนั้น
๒. ส่งเสียงร้องเพื่อให้ผู้กระทำหยุดการกระทำ และเรียกให้ผู้อื่นช่วย
๓. บันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นด้วยการบันทึกเสียง บันทึกภาพหรือภาพถ่ายหรือถ่าย video clip (หากทำได้)
๔. บันทึกเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องเป็นลายลักษณ์อักษรทันทีที่เหตุการณ์เกิดขึ้น โดยจดบันทึก วัน เวลา และสถานที่เกิดเหตุ บรรยายเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นสั้นๆ ชื่อพยานและบุคคลที่สามซึ่งถูกกล่าวถึงหรืออยู่ในเหตุการณ์ (ถ้ามี)
๕. แจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นให้กับบุคคลที่ไว้ใจทราบทันที
๖. หากหรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงานหรือเพื่อน และแจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้บังคับบัญชา บุคคล หรือหน่วยงานที่รับผิดชอบด้วยตัวเอง โดยอาจให้เพื่อนร่วมงานเป็นที่ปรึกษาหรือร่วมไปเป็นเพื่อนก็ได้
๗. กรณีผู้ถูกกระทำอายุหรือกลัว อาจให้เพื่อนมาแจ้งแทน แต่ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ถูกกระทำด้วย



กระบวนการแก้ไขปัญห อย่างไม่เป็นทางการ

การยุติปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ จะใช้กระบวนการอย่าง
ไม่เป็นทางการในการแก้ไขปัญหาลำดับแรก

๑. สิ่งที่ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต้องดำเนินการ

๑.๑ ในกรณีที่สามารแก้ไขปัญหาด้วยตัวเองได้ ให้พูดหรือเขียน
ถึงผู้กระทำเพื่อแจ้งให้ผู้กระทำทราบพฤติกรรมที่ไม่เป็นที่ยอมรับและขอให้หยุดการ
กระทำ ผู้ถูกกระทำอาจขอให้มีคนอื่นอยู่เป็นเพื่อน หรือพูดในนามของตนเองก็ได้

๑.๒ ในกรณีที่ไม่สามารถแก้ไขปัญหาด้วยตัวเองได้ ให้ดำเนินการ
ดังนี้

(๑) ร้องขอความช่วยเหลือต่อผู้บังคับบัญชาของผู้กระทำ
หลังจากเกิดเหตุการณ์ขึ้นและให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการค้นหาข้อเท็จจริง ภายใน
๑๕ วัน หากไม่ดำเนินการใดๆ ถือว่าผู้บังคับบัญชาละเลยต่อการปฏิบัติหน้าที่

(๒) ร้องขอหน่วยงานที่รับผิดชอบให้มีบุคคลเป็นผู้ประสานงาน
เพื่อช่วยเหลือจัดให้มีการประชุมหารือระหว่างฝ่ายต่างๆที่เกี่ยวข้อง เพื่อหาทางยุติ
อย่างไม่เป็นทางการ หรือผู้ใกล้ชิดช่วยเหลือในการยุติเรื่องดังกล่าว ซึ่งมี
กำหนดเวลา ๑๕ วัน เช่นเดียวกัน

๒. สิ่งที่ถูกบังคับบัญชาหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบต้องดำเนินการ

๒.๑ ให้อธิบดีกรมทรัพยากรน้ำดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการ
สอบสวนข้อเท็จจริง จำนวนไม่เกิน ๕ คน ประกอบด้วยประธานคณะกรรมการที่มี
ตำแหน่งสูงกว่าคู่กรณี บุคคลของหน่วยงานต้นสังกัดของคู่กรณี โดยมีตำแหน่งไม่
ต่ำกว่าคู่กรณี โดยอาจมีบุคคลเพศเดียวกับผู้เสียหายไม่น้อยกว่า ๑ คน และให้มี
บุคคลที่ผู้เสียหายไว้วางใจเข้าร่วมรับฟังในการสอบข้อเท็จจริงได้ หรือให้สำนักผู้ตรวจ

ราชการ โดยกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมดำเนินการสืบสวนข้อเท็จจริง ทั้งนี้
ให้รายงานต่ออธิบดี และหากต้องมีการดำเนินการทางวินัย ขอให้คณะกรรมการ
นำข้อมูลเสนออธิบดี ประกอบการดำเนินการทางวินัย

๒.๒ ตรวจสอบหาข้อเท็จจริงอย่างละเอียดรอบคอบ และแจ้ง
มาตรการในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวให้ผู้ร้องทุกข์ทราบภายใน ๓๐ วัน โดย
หากดำเนินการไม่แล้วเสร็จในกำหนดดังกล่าว ให้ขยายเวลาออกไปได้อีก ๓๐ วัน

๒.๓ ให้คำแนะนำหรือการสนับสนุนผู้ร้องทุกข์และผู้ถูกกล่าวหา
อย่างเท่าเทียมกัน และจะไม่ถือว่าผู้ถูกกล่าวหามีความผิด จนกว่าข้อกล่าวหา
จะได้รับการพิสูจน์ว่ากระทำผิดจริง

๒.๔ เป็นตัวกลางในการเจรจาแก้ไขปัญหอย่างไม่เป็นทางการและ
เป็นการลับ โดยจัดการแก้ไขปัญหตามความเหมาะสม เช่น เจรจากับผู้กระทำ
เพื่อให้มั่นใจว่าจะไม่มีพฤติกรรมการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศขึ้นอีก จัดการ
เจรจาประนีประนอมข้อพิพาทระหว่างคู่ความซึ่งได้รับความยินยอมทั้งสองฝ่าย
การนำเสนอเรื่องไปยังผู้บังคับบัญชาในระดับสูงขึ้นไป การแยกคู่ความไม่ให้พบปะกัน
โดยความยินยอมของผู้ถูกระทำ เป็นต้น

๒.๕ เมื่อสามารถตกลงกันได้แล้ว ขอให้ทั้งสองฝ่ายลงนามในบันทึก
ข้อตกลงร่วมกันเป็นลายลักษณ์อักษร และให้เก็บไว้ในแฟ้มประวัติของทั้งสองฝ่าย



มาตรการคุ้มครอง

๑. มาตรการคุ้มครองผู้ร้องทุกข์หรือผู้เป็นพยาน

๑.๑ เมื่อมีการร้องทุกข์แล้ว ผู้ร้องทุกข์หรือผู้เป็นพยานจะไม่ถูกดำเนินการใดๆ ที่กระทบต่อหน้าที่การงาน หรือการดำรงชีวิตหากจำเป็นต้องมีการดำเนินการใดๆ เช่น การแยกสถานที่ทำงานเพื่อป้องกันมิให้ ผู้ร้องทุกข์หรือผู้เป็นพยานกับผู้ถูกกล่าวหาพบเจอกันโดยตรง และต้องได้รับความยินยอมจากผู้ร้องทุกข์หรือ ผู้เป็นพยาน

๑.๒ ข้อร้องของผู้เสียหาย ผู้ร้องทุกข์หรือผู้เป็นพยาน เช่น การขอย้ายสถานที่ทำงาน หรือวิธีการป้องกันหรือแก้ไขปัญหาดังกล่าว ควรได้รับการพิจารณาจากบุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบตามความเหมาะสม

๑.๓ ให้การคุ้มครองผู้ร้องทุกข์ไม่ให้ถูกกลั่นแกล้ง

๒. มาตรการคุ้มครองผู้ถูกกล่าวหา

๒.๑ ในระหว่างการร้องทุกข์ ยังไม่ถือว่าผู้ถูกกล่าวหามีความผิด ให้ความความเป็นธรรมและให้ได้รับการปฏิบัติเช่นเดียวกับบุคคลอื่น

๒.๒ ให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาในการชี้แจงข้อกล่าวหาอย่างเต็มที่ รวมทั้งสิทธิในการแสดงเอกสารหรือพยานหลักฐานแก้ข้อกล่าวหา



การร้องเรียน ร้องทุกข์

หน่วยรับเรื่องร้องทุกข์

๑. หน่วยรับเรื่องร้องทุกข์ภายใน

- ๑.๑ ผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นของผู้กระทำ
- ๑.๒ สำนักผู้ตรวจราชการ โดยกลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม

๒. หน่วยรับเรื่องร้องทุกข์ภายนอก

- ๒.๑ ศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ศปคพ.) กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
- ๒.๒ สำนักงาน ก.พ.
- ๒.๓ คณะกรรมการการจัดการเรื่องราวร้องทุกข์ประจำกระทรวง ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดการเรื่องราวร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๒
- ๒.๔ คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ตามมาตรา ๒๓ พระราชบัญญัติ คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๒

ช่องทางหรือวิธีร้องทุกข์ในหน่วยงาน

๑. ผู้ร้องทุกข์สามารถร้องทุกข์ด้วยตนเองผ่านช่องทาง ดังต่อไปนี้

๑.๑ กล่องรับเรื่องร้องทุกข์ที่สำนักผู้ตรวจราชการ ชั้น ๙ กรมทรัพยากรน้ำ

๑.๒ ทางโทรศัพท์/โทรสาร ๐๒ ๒๗๑๖๐๐๐ ต่อ ๖๘๑๖ หรือจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ : ethics6816@gmail.com

๑.๓ ทางเว็บไซต์กรมทรัพยากรน้ำ : <http://www.dwr.go.th>

๒. ผู้ร้องทุกข์ควรร้องทุกข์ต่อบุคคลหรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งจนกว่าจะเสร็จกระบวนการหากไม่ดำเนินการใดๆ จึงร้องทุกข์ต่อบุคคลหรือหน่วยงานอื่น