



คู่มือแนวปฏิบัติเพื่อการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่อง ละเมิดทางเพศหรือคุกคามทางเพศ ของกรมทรัพยากรน้ำ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม



โดย กลุ่มงานจริยธรรม

คำนำ

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน มีสาเหตุที่สำคัญ คือ การเลือกปฏิบัติด้วยเหตุทางเพศ ที่ส่งผลกระทบต่อผู้ถูกรกระทำทั้งร่างกายและจิตใจ และเกิดขึ้นได้ในทุกเวลา ไม่ว่าจะเกิดจากการกระทำของนายจ้าง ผู้บังคับบัญชา หรือผู้มีอำนาจเหนือกว่า และถึงแม้ประเทศไทยจะมีกฎหมายที่บัญญัติถึงการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศหลายฉบับ แต่ก็ยังเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องในรูปแบบต่างๆ ซึ่งแนวทางปฏิบัติเพื่อการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๘ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานทุกคนไม่ว่าจะอยู่ในสถานะใดได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในศักดิ์ศรีและปราศจากการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน บุคคลใดหรือเจ้าหน้าที่ผู้หนึ่งผู้ใดกระทำความผิดอันมีลักษณะเป็นการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานจะต้องรับผิดชอบในการกระทำเพื่อสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ปราศจากการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ด้วยการสร้างความตระหนักรู้ สร้างวัฒนธรรมการเคารพ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน ไม่ยอมรับการกระทำที่เป็นการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศ การกำหนดมาตรการป้องกันและจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้น และจะดำเนินการต่อกรณีการร้องเรียนเรื่องการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศอย่างทันทีทัน่วงที่ รวมทั้งการจัดสภาพแวดล้อมและมาตรการต่างๆ เพื่อลดความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศขึ้น

กรมทรัพยากรน้ำ โดยกลุ่มงานจริยธรรม จึงได้จัดทำคู่มือแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานฉบับนี้ขึ้น เพื่อให้บุคลากรในสังกัดทุกคน ได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในศักดิ์ศรี ปราศจากการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน มีความตระหนักและมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ตลอดจนกำหนดมาตรการป้องกันและจัดการกับปัญหาการล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานที่เกิดขึ้นให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

สารบัญ



	หน้า
คำนำ	
สารบัญ	
๑. ความเป็นมา	๑
๒. วัตถุประสงค์	๓
๓. ขอบเขตและคำจำกัดความ	๔
๔. พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติเพื่อป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือ คุกคามทางเพศ	๕
๕. พฤติกรรมที่ไม่พึงปฏิบัติเพื่อป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือ คุกคามทางเพศ	๖-๗
๖. สิ่งที่ต้องระงับเมื่อถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ	๘
๗. กระบวนการแก้ไขปัญหาอย่างไม่เป็นทางการ	๙-๑๐
๘. มาตรการคุ้มครอง	๑๑
๙. หน่วยรับเรื่องร้องทุกข์	๑๒
๑๐. ช่องทางหรือวิธีร้องทุกข์ในหน่วยงาน	๑๓
๑๑. ขั้นตอนการจัดการเรื่องร้องทุกข์	๑๔

การคุกคามทางเพศนับว่าเป็นความรุนแรงต่อสตรี ซึ่งตามหลักปฏิญญาว่าด้วยการขจัดความรุนแรงต่อสตรี (Declaration on the Elimination of Violence against Women) กล่าวว่า ความรุนแรงต่อสตรีเป็นการละเมิดสิทธิและเสรีภาพขั้นพื้นฐานของสตรี และตระหนักว่าความรุนแรงต่อสตรีเป็นปรากฏการณ์หนึ่งที่แสดงให้เห็นถึงความเป็นมาของความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่ไม่เท่าเทียมระหว่างบุรุษและสตรี โดยได้ให้คำจำกัดความของคำว่า “ความรุนแรงต่อสตรี” ไว้ว่า หมายถึง การกระทำใด ๆ ที่เป็นความรุนแรงที่เกิดจากความแตกต่างของบทบาททางเพศ (Gender-based violence) ซึ่งเป็นผลหรืออาจจะเป็นผลให้เกิดการทำร้ายร่างกายทางเพศ หรือทางจิตใจก่อให้เกิดความทุกข์ทรมานแก่สตรี รวมทั้งการขู่ข่ม คุกคาม กีดกันเสรีภาพทั้งในที่สาธารณะและที่ส่วนตัว ซึ่งการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเป็นความรุนแรงทางเพศที่แสดงออกในรูปการแบ่งแยก กีดกัน โดยมีเรื่องเพศเป็นปัญหาสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อผู้ถูกรังแกทั้งทางร่างกายและจิตใจเกิดขึ้นได้ในทุกสถานที่ทั้งในครอบครัว สถาบันการศึกษาสถานที่ท่องเที่ยว หรือแม้แต่สถานที่ทำงาน และการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงาน มีรูปแบบที่หลากหลาย ส่วนใหญ่เป็นการคุกคามทางวาจา การสัมผัสทางกาย รวมถึงการแสดงท่าทางที่สื่อความหมายทางเพศอีกด้วย การคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงานเป็นภัยเงียบที่ไม่ปรากฏความจริงให้สังคมได้รับรู้ อาจเป็นเพราะคนส่วนใหญ่มองว่าการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงานเป็นปัญหาที่ไม่รุนแรง หรือเพื่อรักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของตัวบุคคลหรือองค์กร แต่ในปัจจุบันการรายงานข่าวเรื่องการคุกคามทางเพศต่อสตรีในสถานที่ทำงานปรากฏต่อสังคมมากขึ้น ทำให้คนในสังคมเริ่มวิตกกังวลและหันมาตระหนักเกี่ยวกับเหตุการณ์การคุกคามที่เกิดขึ้น ทั้งนี้ การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงานหรือเกี่ยวเนื่องจากการทำงาน สามารถเกิดขึ้นได้กับทุกคน ทั้งชาย หญิง และบุคคลหลากหลายทางเพศจากการกระทำของนายจ้างหรือผู้บังคับบัญชา รวมทั้งจากเพื่อนร่วมงาน ซึ่งถือเป็นการละเมิดสิทธิส่วนตัวในเรื่องชีวิตทางเพศและสิทธิในการทำงานที่บุคคลควรได้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม รวมทั้งยังขัดขวางโอกาสต่าง ๆ ในการทำงานที่มี

ประสิทธิภาพ ทั้งนี้ สาเหตุสำคัญของการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงาน ก็คือ การเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ ซึ่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยหลายฉบับ โดยเฉพาะฉบับปีพุทธศักราช ๒๕๔๐ ฉบับปีพุทธศักราช ๒๕๕๐ และฉบับปีพุทธศักราช ๒๕๖๐ ได้กำหนดหลักการเกี่ยวกับการคุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิที่เท่าเทียมกันของหญิงชาย ห้ามการเลือกปฏิบัติโดยเงื่อนไขต่าง ๆ รวมทั้งเงื่อนไขในเรื่องเพศ และยังให้มีการส่งเสริมความเสมอภาคหญิงชาย เป็นเหตุให้หน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องต้องกำหนดเป็นนโยบายและทิศทางในการดำเนินงาน อีกทั้ง ประเทศไทยยังได้เข้าเป็นภาคีอนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women : CEDAW) ทำให้ประเทศไทยมีข้อผูกพันในการส่งเสริมสิทธิมนุษยชนของสตรี คุ้มครองและพิทักษ์สิทธิสตรี เพื่อให้เกิดความเท่าเทียมและความเป็นธรรมทางสังคมบนพื้นฐานในเรื่องเพศ อย่างไรก็ตาม สถานการณ์การคุกคามทางเพศในสังคมไทยยังคงทวีความรุนแรงมากขึ้น เนื่องจากสังคมไทยมองว่าการถูกล่วงละเมิดทางเพศเป็นเรื่องที่น่าอับอาย ผู้ที่ถูกล่วงละเมิดทางเพศจึงมักไม่กล้าพูดถึงประสบการณ์ที่เกิดขึ้น อีกทั้งไม่กล้าเรียกร้องเอาผิดกับผู้กระทำ และการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงานก็ยังคงเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องโดยมักจะถูกใช้วาจาลามกมากที่สุด รองลงมาคือถูกลวนลามถูกเนื้อต้องตัว และสุดท้ายคือการถูกขวนขวายเว็บไซต์ลามกอนาจาร ถูกแทะโลมด้วยสายตา ถูกขวนขวายไปมีเพศสัมพันธ์ ผู้หญิงที่ถูกคุกคามทางเพศส่วนมากจะเป็นการลวนลามจากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ผู้มาติดต่องาน ฯลฯ โดยสถานที่ที่ตกเป็นเหยื่อได้แก่ สถานที่ทำงาน ในหน่วยงานภาครัฐ หรือหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรม หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือหน่วยงานเอกชน

Sexual HARASSMENT

In The Work Place

วัตถุประสงค์

คณะผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานราชการและบุคลากรทุกคนของกรมทรัพยากรน้ำ มีเจตนารมณ์ร่วมกันที่จะส่งเสริมความเท่าเทียมกันระหว่างบุคคลและองค์กรที่ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานด้วยการปฏิบัติต่อกันอย่างให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน และไม่กระทำการใดที่เป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ลูกจ้าง และบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการติดต่อประสานงานหรือดำเนินงานร่วมกับกรมทรัพยากรน้ำ ดังนั้น เพื่อให้บรรลุเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาล่วงละเมิดหรือคุกคามทางในการทำงาน กรมทรัพยากรน้ำจึงดำเนินการดังนี้

๑. บริหารงานและปฏิบัติงานบนหลักแห่งความเสมอภาค เกียรติซึ่งกันและกัน เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ โดยคำนึงถึงความเท่าเทียมระหว่างเพศ ไม่กระทำการอันเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลด้วยเหตุความแตกต่างในเรื่องเพศ และไม่กระทำการใดที่เป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

๒. สร้างวัฒนธรรมองค์กร และปลูกฝังค่านิยมให้แก่คณะผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานราชการและบุคลากรทุกคนของกรมทรัพยากรน้ำ ให้ปฏิบัติต่อกันโดยให้เกียรติซึ่งกันและกัน และเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

๓. สร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีภายในองค์กรและส่งเสริมความปลอดภัยไม่ให้เกิดการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานให้แก่คณะผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงานราชการและบุคลากรทุกคนของกรมทรัพยากรน้ำ และบุคคลที่เกี่ยวข้องหรือดำเนินงานร่วมกับกรมทรัพยากรน้ำ

๔. สร้างกลไกและกระบวนการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานเพื่อมิให้มีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

ขอบเขตและคำจำกัด

เพื่อดำเนินการสอบข้อเท็จจริง รวบรวมพยานหลักฐาน วิเคราะห์และรายงานเสนอผู้บังคับบัญชาเพื่อพิจารณาแก้ไขและจัดการปัญหาโดยใช้กระบวนการอย่างไม่เป็นทางการและให้ความเป็นธรรมกับทุกฝ่าย ซึ่งเป็นการดำเนินการในทางลับ

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ หมายถึง การกระทำใด ๆ หรือพฤติกรรมที่ส่อไปในทางเพศที่เป็นการบังคับใช้อำนาจที่ไม่พึงปรารถนา ด้วยวาจา ข้อความ ท่าทาง แสดงด้วยเสียง รูปภาพ เอกสาร ข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ หรือสิ่งของลามกอนาจารเกี่ยวกับเพศ หรือกระทำอย่างอื่นในทำนองเดียวกัน โดยประการที่น่าจะทำให้ผู้อื่นได้รับความเดือดร้อนรำคาญ ได้รับความอับอาย หรือรู้สึก ว่าถูกเหยียดหยาม และให้หมายรวมถึงการติดตามรังควาน หรือการกระทำการใดที่ก่อให้เกิดบรรยากาศไม่ปลอดภัยทางเพศ โดยเฉพาะจากการสร้างเงื่อนไขซึ่งมีผลต่อการจ้างงาน การสรรหา หรือการแต่งตั้ง หรือผลกระทบอื่นใดต่อผู้เสียหายทั้งในหน่วยงานของรัฐและเอกชน รวมถึงสถาบันการศึกษา



พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติเพื่อ ป้องกันปัญหาการล่วงละเมิด

๑. บุคลากรของหน่วยงานควรให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา

๒. บุคลากรของหน่วยงานควรลดความเสี่ยงจากปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ เช่น แต่งกายให้เหมาะสม หลีกเลี่ยงการอยู่ในที่ลับตาหรือทำงานสองต่อสองกับผู้บังคับบัญชา/ผู้ที่ไม่สนิทสนม/เพศตรงข้ามหรือมีผู้ที่ไวใจอยู่ด้วยในกรณีถูกเรียกเข้าพบหรือรับมอบหมายงานนอกเวลาทำงาน เป็นต้น

๓. บุคลากรของหน่วยงานควรช่วยสอดส่องและรายงานพฤติกรรมการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ต่อบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมถึงไม่ควรเพิกเฉยหากมีปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน และควรให้คำปรึกษา รวมทั้งให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานด้วย

๔. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับต้องเป็นตัวอย่างที่ดี และมีหน้าที่โดยตรงในการป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ในการทำงาน

๕. ในกรณีของผู้บังคับบัญชาเรียกผู้ใต้บังคับบัญชามาปฏิบัติงานในห้อง โดยเฉพาะนอกเวลาทำงาน หรือไปปฏิบัติงานต่างจังหวัดหรือต่างประเทศสองต่อสอง ให้แจ้งผู้บังคับบัญชาระดับต้นรับทราบก่อนทุกครั้ง

๖. บุคลากรควรมีจิตสำนึกรักศักดิ์ศรี ภาคภูมิใจในผลการทำงานของตนเอง เห็นคุณค่าการทำงานของตนเองมากกว่าที่จะก้าวหน้าโดยวิธีอื่น

พฤติกรรมที่ไม่พึงปฏิบัติเพื่อ ป้องกันปัญหาการล่วงละเมิด

การละเมิดหรือคุกคามทางเพศเป็นเรื่องที่มีขอบเขตกว้างขวาง ซึ่งไม่สามารถระบุพฤติกรรมได้อย่างครอบคลุม อย่างไรก็ตาม ให้ตระหนักว่าการกระทำเกี่ยวกับเรื่องเพศ ซึ่งผู้ถูกกระทำไม่ต้องการและมีความรู้สึกเดือดร้อนรำคาญ อึดอัด อับอาย ถูกดูถูกเหยียดหยาม ถือว่าเข้าข่ายการล่วงละเมิดหรือคุกคาม เช่น

๑. การกระทำทางสายตา เช่น การจ้องมองร่างกายที่สื่อไปในทางเพศ มองหน้าอกหรือจ้องลงไปที่คอเสื้อ จนทำให้ผู้ถูกมองรู้สึกอึดอัด อับอายหรือไม่สบายใจหรือผู้อื่นที่อยู่ในบริเวณดังกล่าวมีความรู้สึกเช่นเดียวกัน

๒. การกระทำด้วยวาจา เช่น การวิพากษ์วิจารณ์รูปร่าง ทรวดทรง และการแต่งกายที่สื่อไปทางเพศ การชักชวนให้กระทำการใดๆในที่ลับตา ซึ่งผู้ถูกกระทำไม่ประสงค์หรือไม่ต้องการ การพูดเรื่องตลกเกี่ยวกับเพศ การเกี่ยวพาราตี พูดจา ทะแกล้ม วิจารณ์ทรวดทรง การพูดจาลามก การโทรศัพท์ลามก การเรียกผู้หญิงด้วยคำที่สื่อไปทางเพศ จับกลุ่มวิจารณ์พฤติกรรมทางเพศของบุคคลในที่ทำงาน การสนทนาเรื่องเพศหรือเพศสัมพันธ์ การแสดงความเห็นและพูดที่สื่อไปในทางเพศ การถามเกี่ยวกับประสบการณ์ ความชื่นชอบในเรื่องเพศ การสร้างเรื่องโกหกหรือแพร่ข่าวลือเกี่ยวกับชีวิต

๓. การกระทำทางกาย เช่น

๓.๑ การสัมผัสร่างกายของผู้อื่น การลูบคลำ การถูไถร่างกายผู้อื่น อย่างมีนัยทางเพศ การฉวยโอกาส กอด รัต จูบ หยอกล้อโดยแตะเนื้อต้องตัวและการสัมผัสทางกายอื่นๆที่น่าพึงประสงค์ หรือการดึงผู้อื่นมานั่งตัก

๓.๒ การตามตื้อโดยที่ผู้นั้นไม่เล่นด้วย การตั้งใจยื่นใกล้ชิดเกินไป การต้อนเข้ามุมหรือขวางทางเดิน การยักคิ้วหลิวตา การส่งจูบ การเลียริมฝีปาก

การทำหน้าน้ำลายหก การผิวกปากแบบเชิญชวน การแสดงพฤติกรรมที่สื่อไปในทางเพศ

๔. การกระทำอย่างอื่นๆ เช่น

๔.๑ การแสดงข้อความ วัตถุ รูปภาพที่เกี่ยวข้องกับเพศ รวมทั้งการเปิดภาพโป๊ในที่ทำงานและในคอมพิวเตอร์ของตน

๔.๒ การแสดงออกที่เกี่ยวกับเพศ เช่น โขว์ปฏิบัติโนโป 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



สิ่งที่ควรกระทำเมื่อถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

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

กระบวนการแก้ไขปัญหาอย่างไม่เป็นทางการ

การยุติปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ จะใช้กระบวนการอย่างไม่เป็นทางการในการแก้ไขปัญหาเป็นลำดับแรก

๙.๑ สิ่งที่ถูกถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต้องดำเนินการ

๙.๑.๑ ในกรณีที่สามารภแก้ไขปัญหาด้วยตัวเองได้ ให้พูดหรือเขียนถึงผู้กระทำเพื่อแจ้งให้ผู้กระทำทราบพฤติกรรมที่ไม่เป็นที่ยอมรับและขอให้หยุดการกระทำ ผู้ถูกกระทำอาจขอให้มีคนอื่นอยู่เป็นเพื่อน หรือพูดในนามของตนเองก็ได้

๙.๑.๒ ในกรณีที่สามารภแก้ไขปัญหาด้วยตัวเองได้ ให้ดำเนินการดังนี้

(๑) ร้องขอความช่วยเหลือต่อผู้บังคับบัญชาของผู้กระทำ หลังจากเกิดเหตุการณ์ขึ้นและให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการค้นหาข้อเท็จจริง ภายใน ๑๕ วัน หากไม่ดำเนินการใดๆ ถือว่าผู้บังคับบัญชาละเลยต่อการปฏิบัติหน้าที่

(๒) ร้องขอหน่วยงานที่รับผิดชอบให้มีบุคคลเป็นผู้ประสานงาน เพื่อช่วยเหลือจัดให้มีการประชุมหารือระหว่างฝ่ายต่างๆที่เกี่ยวข้อง เพื่อหาทางยุติอย่างไม่เป็นทางการ หรือผู้ไกล่เกลี่ยช่วยเหลือในการยุติเรื่องดังกล่าว ซึ่งมีกำหนดเวลา ๑๕ วัน เช่นเดียวกัน

๙.๒ สิ่งที่ถูกบังคับบัญชาหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบต้องดำเนินการ

๙.๒.๑ ให้อธิบดีกรมทรัพยากรน้ำดำเนินการแต่งตั้งคณะทำงานสอบสวนข้อเท็จจริง จำนวนไม่เกิน ๕ คน ประกอบด้วยประธานคณะทำงานที่มีตำแหน่งสูงกว่าคุณกรณี บุคคลของหน่วยงานต้นสังกัดของคุณกรณี โดยมีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าคุณกรณี โดยอาจมีบุคคลเพศเดียวกับผู้เสียหายไม่น้อยกว่า ๑ คน และให้มีบุคคลที่ผู้เสียหายไว้วางใจเข้าร่วมรับฟังในการสอบสวนข้อเท็จจริงได้

หรือให้กลุ่มงานจริยธรรมดำเนินการสืบสวนข้อเท็จจริง ทั้งนี้ ให้รายงานต่ออธิบดี และหากต้องมีการดำเนินการทางวินัย ขอให้คณะทำงานนำข้อมูลเสนออธิบดี ประกอบการดำเนินการทางวินัย

๙.๒.๒ ตรวจสอบหาข้อเท็จจริงอย่างละเอียดรอบคอบ และแจ้ง มาตรการในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวให้ผู้ร้องทุกข์ทราบภายใน ๓๐ วัน โดย หาก ดำเนินการไม่แล้วเสร็จในกำหนดดังกล่าว ให้ขยายเวลาออกไปได้อีก ๓๐ วัน

๙.๒.๓ ให้คำแนะนำหรือการสนับสนุนผู้ร้องทุกข์และผู้ถูกกล่าวหา อย่างเท่าเทียมกัน และจะไม่ถือว่าผู้ถูกกล่าวหามีความผิด จนกว่าข้อกล่าวหาจะ ได้รับการพิสูจน์ว่ากระทำผิดจริง

๙.๒.๔ เป็นตัวกลางในการเจรจาแก้ไขปัญหาอย่างไม่เป็นทางการ และเป็นกลาง โดยจัดการแก้ไขปัญหาตามความเหมาะสม เช่น เจรจากับผู้กระทำ เพื่อให้มั่นใจว่าจะไม่มีพฤติกรรมการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศขึ้นอีก จัดการ เจรจาประนีประนอมข้อพิพาทระหว่างคู่ความซึ่งได้รับความยินยอมทั้งสองฝ่าย การ นำเสนอเรื่องไปยังผู้บังคับบัญชาในระดับสูงขึ้นไป การแยกคู่ความไม่ให้พบปะกัน โดยความยินยอมของผู้ถูกระทำ เป็นต้น

๙.๒.๕ เมื่อสามารถตกลงกันได้แล้ว ขอให้ทั้งสองฝ่ายลงนามใน บันทึกข้อตกลงร่วมกันเป็นลายลักษณ์อักษร และให้เก็บไว้ในแฟ้มประวัติของทั้งสอง ฝ่าย



มาตรการคุ้มครอง

๑. มาตรการคุ้มครองผู้ร้องทุกข์หรือผู้เป็นพยาน

๑.๑ เมื่อมีการร้องทุกข์แล้ว ผู้ร้องทุกข์หรือผู้เป็นพยานจะไม่ถูก ดำเนินการใดๆที่กระทบต่อหน้าที่การงาน หรือการดำรงชีวิตหากจำเป็นต้องมีการ ดำเนินการใดๆ เช่น การแยกสถานที่ทำงานเพื่อป้องกันมิให้ผู้ร้องทุกข์หรือผู้เป็น พยานกับผู้ถูกกล่าวหาพบเจอกันโดยตรง และต้องได้รับความยินยอมจากผู้ร้องทุกข์ หรือผู้เป็นพยาน

๑.๒ ข้อร้องของผู้เสียหาย ผู้ร้องทุกข์หรือผู้เป็นพยาน เช่น การขอย้าย สถานที่ทำงาน หรือวิธีการป้องกันหรือแก้ไขปัญหาดังกล่าว ควรได้รับการพิจารณาจาก บุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบตามความเหมาะสม

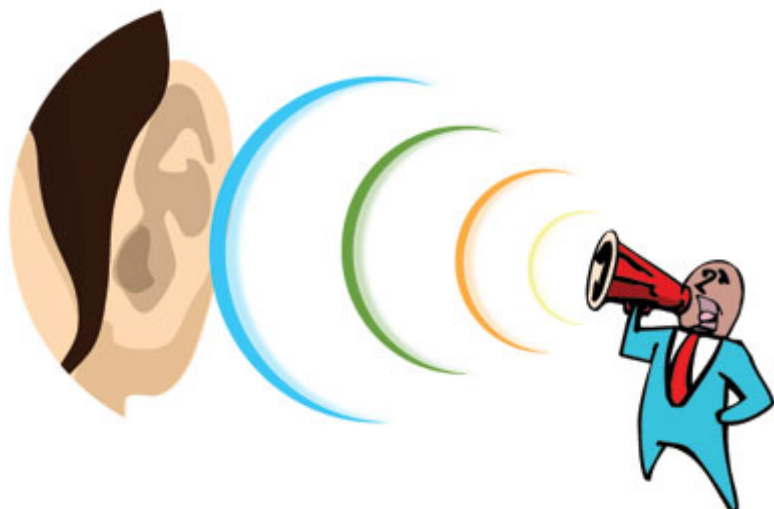
๑.๓ ให้การคุ้มครองผู้ร้องทุกข์ไม่ให้ถูกกลั่นแกล้ง

๒. มาตรการคุ้มครองผู้ถูกกล่าวหา

๒.๑ ในระหว่างการร้องทุกข์ ยังไม่ถือว่าผู้ถูกกล่าวหามีความผิด ให้ความ เป็นธรรมและให้ได้รับการปฏิบัติเช่นเดียวกับบุคคลอื่น

๒.๒ ให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาในการชี้แจงข้อกล่าวหาอย่างเต็มที่ รวมทั้งสิทธิ ในการแสดงเอกสารหรือพยานหลักฐานแก้ข้อกล่าวหา

หน่วยรับเรื่องราวร้อง



การร้องเรียน ร้องทุกข์

๑. หน่วยรับเรื่องราวร้องทุกข์ภายใน

- ๑.๑ ผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นของผู้กระทำ
- ๑.๒ กลุ่มงานจริยธรรม

๒. หน่วยรับเรื่องราวร้องทุกข์ภายนอก

ศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ปัญหาการล่อลวงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ศปคพ.) กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว นอกจากนี้ ยังมีสำนักงาน ก.พ. คณะกรรมการการจัดการเรื่องราวร้องทุกข์ประจำกระทรวง ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดการเรื่องราวร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๒ และคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ตามมาตรา ๒๖ พระราชบัญญัติคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ ที่เป็นหน่วยงานในการรับเรื่องราวร้องทุกข์ด้วย

ช่องทางหรือวิธีร้องทุกข์ใน

๑. ผู้ร้องทุกข์สามารถร้องทุกข์ด้วยตนเองผ่านช่องทาง ดังต่อไปนี้

๑.๑ กล่องรับเรื่องร้องทุกข์ที่กลุ่มงานจริยธรรม ชั้น ๙
กรมทรัพยากรน้ำ

๑.๒ ทางโทรศัพท์/โทรสาร ๐๒ ๒๗๑๖๐๐๐ ต่อ ๖๘๑๖ หรือจดหมาย
อิเล็กทรอนิกส์ : Saraban๐๖๓๔@dwr.mail.go.th

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

๒. ผู้ร้องทุกข์ควรร้องทุกข์ต่อบุคคลหรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งจนกว่าจะเสร็จ
กระบวนการหากไม่ดำเนินการใดๆ จึงร้องทุกข์ต่อบุคคลหรือหน่วยงานอื่น



ขั้นตอน การ จัดการ เรื่อง ร้อง ทุกข์

การจัดการเรื่องร้องทุกข์มีกระบวนการปฏิบัติ
๗ ขั้นตอน โดยดำเนินการเป็นการลับ ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ รับเรื่องร้องทุกข์ สามารถดำเนินการได้
หลายช่องทาง ได้แก่ หนังสือหรือทำ
เป็นบายลักษณะอักษร วาจา โทรศัพท์
จดหมาย เว็บไซต์กรมทรัพยากรน้ำ
กล่องรับเรื่องร้องทุกข์ จดหมาย
อิเล็กทรอนิกส์

ขั้นตอนที่ ๒ ลงทะเบียนรับเรื่อง เมื่อได้รับเรื่องร้อง
เรื่องแล้ว ผู้รับผิดชอบจะต้องลงทะเบียน
รับเรื่องเสนอผู้บังคับบัญชา ภายใน ๑ วัน
นับแต่ลงทะเบียนรับเรื่องแล้ว

ขั้นตอนที่ ๓ เสนอผู้บังคับบัญชาเพื่อพิจารณาสั่งการ
ขั้นตอนที่ ๔ ค้นหาข้อเท็จจริงรวบรวมพยานหลัก

ฐาน ให้แล้วเสร็จภายใน ๑๕ วันทำการ
ขั้นตอนที่ ๕ ผู้ถูกกล่าวได้แก้ไขข้อกล่าวหา สามารถแก้ไข
ข้อกล่าวหาได้ภายใน ๓ วันทำการ

ขั้นตอนที่ ๖ จัดให้มีการประชุมหารือระหว่างฝ่ายต่างๆที่เกี่ยวข้อง เป็นตัวกลางไกล่
เกลี่ยเจรจาเพื่อยุติปัญหาอย่างไม่เป็นทางการและเป็นการลับ ให้แล้ว
เสร็จภายใน ๑๕ วันทำการ

ขั้นตอนที่ ๗ ตรวจสอบข้อเท็จจริงและแจ้งมาตรการแก้ไขปัญหาให้ผู้ร้องทุกข์ทราบ
ภายใน ๓๐ วันทำการนับตั้งแต่วันที่ผู้บังคับบัญชามีคำสั่ง