

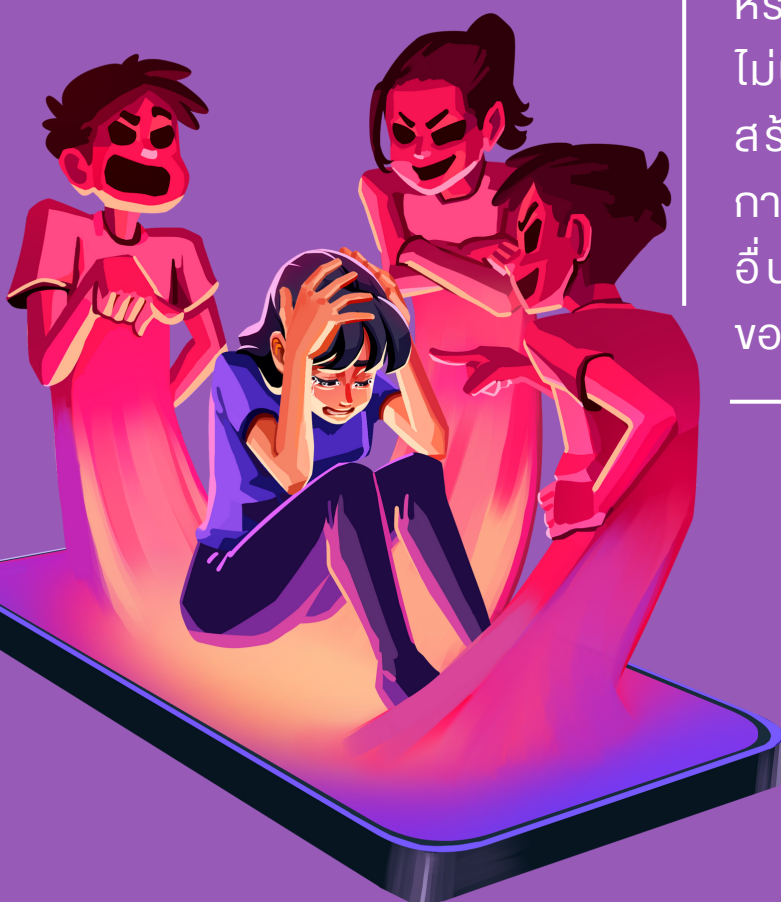
## สำนักงานทรัพยากรน้ำที่ 7

แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน จัดทำขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 16 มิถุนายน 2558 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานทุกคนไม่ว่าอยู่ในสถานะใดได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในศักดิ์ศรี และปราศจากการถูกล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ทุกคนต้องรับผิดชอบในการกระทำและปฏิบัติตามแนวปฏิบัติ ดังนี้

### การล่องละเมิดหรือคุกคามทางเพศ คือ

การกระทำใด ๆ หรือพฤติกรรมที่ส่อไปในทางเพศที่เป็นการบังคับ การใช้อำนาจที่ไม่พึงปรารถนาด้วยวาจา ข้อความ ท่าทาง แสดงด้วยเสียง รูปภาพ เอกสาร ข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ หรือสิ่งของลามกอนาจารเกี่ยวกับเพศ หรือกระทำอย่างอื่นในทำนองเดียวกันโดยประการที่น่าจะทำให้ผู้อื่นได้รับความเดือดร้อนรำคาญ ได้รับความอับอาย หรือรู้สึกว่าคุณเหยียดหยาม และให้หมายรวมถึงการติดตาม รังควาน

หรือการกระทำใด ๆ ที่ก่อให้เกิดบรรยากาศไม่ปลอดภัยทางเพศ โดยเฉพาะจากการสร้างเงื่อนไขซึ่งมีผลต่อการจ้างงาน การสรรหา หรือการแต่งตั้ง หรือผลกระทบอื่นใดต่อผู้เสียหาย ทั้งในหน่วยงานของรัฐและเอกชน รวมถึงสถาบันการศึกษา



ข้อมูลเพิ่มเติม



# 1

## พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติเพื่อป้องกัน ปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ



บุคลากรของหน่วยงานควรช่วยสอดส่องและรายงานพฤติกรรม  
การล่วงละเมิด / คุกคามทางเพศที่เกิดขึ้น และไม่เพิกเฉยหากมีปัญหา  
ดังกล่าวเกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน



บุคลากรของหน่วยงานควรให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน  
ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา



บุคลากรของหน่วยงานควรลดความเสี่ยงจากปัญหา  
การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ เช่น การแต่งกาย  
ให้เหมาะสม หลีกเลี่ยงการอยู่ในที่ลับตา

ผู้บังคับบัญชาทุกระดับควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี  
และมีหน้าที่โดยตรงในการป้องกันปัญหาการล่วงละเมิด  
หรือคุกคามทางเพศในการทำงาน



ในกรณีของผู้บังคับบัญชาเรียกผู้ใต้บังคับบัญชามาปฏิบัติงานในห้อง  
หรือไปปฏิบัติงานต่างจังหวัดสองต่อสอง ให้แจ้งผู้บังคับบัญชา  
ระดับต้นรับทราบก่อนทุกครั้ง



บุคลากรควรมีจิตสำนึกรักศักดิ์ศรี ภาคภูมิใจในผลการทำงาน  
ของตน เห็นคุณค่าการทำงานของตนเองมากกว่า  
ที่จะก้าวหน้าโดยวิธีอื่น

# 2

## พฤติกรรมที่ไม่พึงปฏิบัติเนื่องจากเข้าข่าย เป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ



### การกระทำทางสายตา

- การจ้องมองร่างกายที่สื่อไปในทางเพศ มองซ่อนใต้กระโปรง หรือ มองหน้าอก จนทำให้ผู้ถูกมองรู้สึกอึดอัด อับอาย หรือไม่สบายใจ

### การกระทำด้วยวาจา

- การวิพากษ์วิจารณ์รูปร่าง การชักชวนให้กระทำการใด ๆ ในที่ลับตา การเกี้ยวพาราสี การพูดจาแกล้ง การสนทนาเรื่องเพศ การสร้างเรื่องโกหก หรือการแพร่ข่าวลือเกี่ยวกับชีวิตทางเพศของผู้อื่น



### การกระทำทางกาย

- การสัมผัสร่างกายของผู้อื่น การลูบคลำ การถูไถร่างกายผู้อื่น อย่างมีนัยทางเพศ การตามตื้อโดยที่อีกฝ่ายหนึ่งไม่เล่นด้วย การตั้งใจยื่นใกล้ชิดเกินไป การต้อนเข้ามุม

### การกระทำทางเพศที่มีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์

- การให้สัญญาที่จะให้ผลประโยชน์ เช่น ตำแหน่งหน้าที่การงาน การเลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่ง การต่อสัญญาการทำงาน
- การข่มขู่ให้เกิดผลในทางลบต่อการจ้างงาน การข่มขู่ว่าจะทำร้าย การบังคับให้มีการสัมผัสทางเพศ



### การกระทำอื่น ๆ

- การแสดงรูปภาพ วัตถุ และข้อความที่เกี่ยวข้องกับเพศ รวมทั้งการเปิดภาพโป๊ในที่ทำงานและในคอมพิวเตอร์ของตน
- การแสดงออกที่เกี่ยวกับทางเพศ เช่น การโชว์ปฏิทินโป๊ การเขียนหรือวาดภาพทางเพศในที่สาธารณะ การสื่อข้อความ รูปภาพ สัญลักษณ์ ที่แสดงออกถึงเรื่องเพศทางอินเทอร์เน็ต



# 3

## สิ่งที่ควรกระทำเมื่อถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ



แสดงออกทันทีว่า ไม่พอใจในการกระทำของผู้กระทำและ  
ถอยห่างการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศ

ส่งเสียงร้องเพื่อให้ผู้กระทำ  
หยุดการกระทำ และเรียกผู้อื่นช่วย



กรณีผู้ถูกกระทำอายหรือกลัว  
อาจให้เพื่อนมาแจ้งแทน  
แต่ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ถูกกระทำ

หาหรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน  
หรือเพื่อน และแจ้งปัญหาที่เกิดขึ้น  
กับผู้บังคับบัญชา

บันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นด้วยการบันทึกเสียง  
บันทึกภาพหรือถ่ายภาพ หรือ  
ถ่าย Video Clip (หากทำได้)



แจ้งปัญหาที่เกิดขึ้น  
ให้บุคคลที่ไวใจทราบทันที



บันทึกเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องเป็นลายลักษณ์อักษรทันที  
ที่เหตุการณ์เกิดขึ้น โดยจดบันทึก วัน เวลา และสถานที่เกิดเหตุ



## สิ่งที่ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต้องดำเนินการ

- ในกรณีที่สามารแก้ไขปัญหาด้วยตนเองได้ ให้พูด/เขียน ถึงผู้กระทำ เพื่อแจ้งให้ผู้ถูกกระทำทราบพฤติกรรมที่ไม่เป็นที่ยอมรับ
- ในกรณีไม่สามารถแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง ให้ดำเนินการดังนี้
  - ร้องขอความช่วยเหลือต่อผู้บังคับบัญชาของผู้กระทำ หลังจากเกิดเหตุการณ์ขึ้น
  - ร้องขอหน่วยงานที่รับผิดชอบให้มีบุคคลเป็นผู้ประสานงาน เพื่อช่วยเหลือจัดให้มีการประชุมหารือระหว่างฝ่ายต่าง ๆ

## มาตรการคุ้มครองผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยาน

- เมื่อมีการร้องทุกข์แล้ว ผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยานจะไม่ถูกการดำเนินการใด ๆ ที่กระทบต่อหน้าที่การทำงานหรือการดำรงชีวิต
- จัดร้องขอของผู้เสียหาย ผู้ร้องทุกข์ หรือผู้เป็นพยาน เช่น การขอย้ายสถานที่ทำงาน หรือวิธีป้องกันและแก้ไขปัญหาดังกล่าว
- ให้การคุ้มครองผู้ร้องเรียนไม่ให้ถูกกลั่นแกล้ง

## มาตรการคุ้มครองผู้ถูกกล่าวหา

- ในระหว่างการร้องทุกข์ ยังไม่ถือว่าผู้ถูกกล่าวหามีความผิด ให้ความเป็นธรรม และได้รับการปฏิบัติเช่นเดียวกับบุคลากรอื่น
- ให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาในการชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาอย่างเต็มที่ รวมทั้งสิทธิในการแสดงเอกสาร/พยานหลักฐานแก้ข้อกล่าวหา

## หน่วยรับเรื่องร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน

- ผู้บังคับบัญชาทุกระดับของผู้กระทำ
- ส่วนอำนวยการ กลุ่มงานบริหารทั่วไป

