

## แนวทางจัดการเมื่อเกิดปัญหาการคุกคามหรือล่วงละเมิดทางเพศ แอมเนสตี อินเตอร์เนชันแนล ประเทศไทย

### ความเป็นมา

สืบเนื่องจากแอมเนสตี อินเตอร์เนชันแนลได้จัดทำนโยบายเกี่ยวกับการข่มเหงรังแกและการคุกคาม โดยมีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมและรักษาสภาพแวดล้อมการทำงานซึ่งบุคคลทุกคนได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม เป็นธรรม และมีศักดิ์ศรีจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้าสายงาน สภาพแวดล้อมดังกล่าวจะส่งเสริมให้ทุกคนสามารถดำเนินการได้ดีเพื่อการทำงานด้านสิทธิมนุษยชน แอมเนสตี ประเทศไทยเห็นสอดคล้องกับนโยบายดังกล่าว จึงจัดทำแนวทางฉบับนี้ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดการเมื่อเกิดปัญหาการคุกคามหรือล่วงละเมิดทางเพศเป็นการเฉพาะ

### ขอบเขตการบังคับใช้

คำว่า แอมเนสตี ประเทศไทย ในแนวทางฉบับนี้ หมายถึง สมาคมแอมเนสตี อินเตอร์เนชันแนล ประเทศไทย แนวทางจัดการเมื่อเกิดปัญหาการคุกคามหรือล่วงละเมิดทางเพศฉบับนี้มีผลครอบคลุมต่อบุคคลดังต่อไปนี้

- คณะกรรมการแอมเนสตีประเทศไทย
- นายกสมาคม
- ผู้อำนวยการและเจ้าหน้าที่สมาคม
- เจ้าหน้าที่อื่น ๆ ที่ได้รับการแต่งตั้งจากผู้อำนวยการ ตลอดรวมถึง นักศึกษา/พนักงานฝึกงานและผู้ทำสัญญาจ้างกับแอมเนสตี ประเทศไทย
- ผู้รักษาการผู้อำนวยการ
- ที่ปรึกษาแอมเนสตี ประเทศไทย

### พฤติกรรมที่เข้าข่ายเป็นการคุกคามหรือล่วงละเมิดทางเพศ

การคุกคามหรือล่วงละเมิดทางเพศเป็นการกระทำเกี่ยวกับเพศ ซึ่งผู้ถูกกระทำไม่พึงประสงค์ มีความรู้สึก เดือดร้อนรำคาญ อึดอัดอับอาย ถูกดูถูกเหยียดหยาม ครอบคลุมการกระทำทางสายตา วาจา ทางกาย และการกระทำอื่น ๆ รวมถึงการกระทำที่เป็นไปเพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ ตามที่กำหนดรายละเอียดไว้ในภาคผนวกของนโยบายเกี่ยวกับการข่มเหงรังแกและการคุกคามของสำนักงานเลขาธิการใหญ่ แอมเนสตี้ อินเตอร์เนชั่นแนล และ อ่างอิงนิยามการคุกคามทางเพศในแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 16 มิถุนายน พ.ศ.2558 ทั้งนี้พฤติกรรมในขอบเขตการพิจารณาของคณะกรรมการแอมเนสตี้จะต้องเกิดขึ้นภายใต้บริการทำงานที่เกี่ยวข้องกับแอมเนสตี้ ประเทศไทยเท่านั้น

### คำแนะนำกรณีที่คุณเป็นผู้ที่ถูกคุกคามหรือล่วงละเมิดทางเพศ

ถ้าคุณรู้สึกว่ากำลังเกิดการคุกคามหรือล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงาน คำแนะนำในเรื่องนี้มีหลายวิธีที่คุณจะได้รับการสนับสนุน และไม่ว่าคุณจะเลือกวิธีใด คุณสามารถคาดหวังได้ว่า คุณจะได้รับการรับฟังและตอบสนองต่อเรื่องที่เกิดขึ้นอย่างจริงจัง

ถ้าคุณรู้สึกลังเล ไม่แน่ใจว่าสิ่งที่เกิดขึ้นเป็นการล่วงละเมิดทางเพศหรือไม่ คุณสามารถเลือกที่จะพูดคุยกับใครบางคนเพื่อฟังความเห็น เช่น คุยกับเพื่อนร่วมงานที่ไว้ใจใจ เพื่อเล่าความรู้สึกหรือผลกระทบก่อนที่จะนำมาสู่การสรุปสถานการณ์ และถ้าตัดสินใจว่า จะดำเนินการเรื่องต่อไป คุณอาจจะเลือกพูดคุย กับ บุคคลต่อไปนี้ 1. หัวหน้าสายงาน 2. ผู้อำนวยการ 3. ฝ่ายบุคคล 4. กรรมการหรือที่ปรึกษาแอมเนสตี้ ประเทศไทย

แม้ในกรณีที่ผู้รายงานเรื่องนี้ต้องการเพียงแค่มิให้เกิดการกระทำเดิมซ้ำ ๆ อีก เรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการล่วงละเมิดทางเพศไม่ว่าจะเป็นแบบทางการ หรือ ไม่เป็นทางการ จะได้รับการพิจารณาแบบจริงจัง ในบางกรณีอาจมีการตรวจสอบข้อเท็จจริงแบบเป็นทางการ ซึ่งคณะกรรมการแอมเนสตี้ ประเทศไทยจะดำเนินการในเรื่องการกระทำคามผิดทางวินัย ในกรณีที่เป็นเรื่องร้ายแรง อาจมีการย้ายหน้าที่ของผู้ถูกร้องเรียน ขณะที่อยู่ระหว่างการสืบสวน ส่วนผู้ร้องเรียน อาจมีการมอบหมายให้ทำงานจากบ้าน หรือย้ายหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วย

ถ้าคุณตัดสินใจว่าจะรายงานเรื่องที่เกิดขึ้น สิ่งที่คุณควรเตรียมคือพยายามเก็บบันทึกเหตุการณ์เพื่อเป็นหลักฐาน มีการจดบันทึกสถานที่ เวลา ตลอดจนหลักฐานต่าง ๆ เกี่ยวกับเรื่องที่เกิดขึ้น เช่น บทสนทนาออนไลน์ ชื่อคนที่เห็นเหตุการณ์ และแม้ว่าจะไม่มีผู้เห็นเหตุการณ์ ก็ยังคงสามารถรายงานได้

## คำแนะนำกรณีที่เป็นผู้พบเห็นเหตุการณ์การคุกคามหรือล่วงละเมิดทางเพศ

ในกรณีที่ท่านพบเจอเหตุการณ์ล่วงละเมิดซึ่งไม่ได้เกิดขึ้นกับตนเองโดยตรงแต่มีความกังวลใจและห่วงใยในผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นกับพฤติกรรมดังกล่าว พฤติกรรมนั้น ๆ อาจเกิดขึ้นครั้งเดียวหรือเกิดมาช่วงเวลาหนึ่งแล้ว และคุณเองก็อาจจะลังเลว่าพฤติกรรมดังกล่าวเข้าข่ายการคุกคามหรือล่วงละเมิดทางเพศหรือไม่ เนื่องจากคนรอบข้างต่างดูเหมือนจะให้การยอมรับต่อการแสดงออกนั้นได้ หากเกิดภาวะดังกล่าวขึ้นแอมเนสตี ประเทศไทยขอให้คุณรายงานเหตุการณ์พฤติกรรมดังกล่าว การรายงานอาจเป็นการบอกเล่า หรือการเขียนบันทึกเหตุการณ์ สถานที่ วันที่และสภาพแวดล้อมรวมทั้งบุคคลที่อยู่ในเหตุการณ์ โดยสามารถสื่อสารไปยังผู้อำนวยการ ฝ่ายบุคคลหรือกรรมการแอมเนสตีที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ดูแลนโยบายเรื่องการคุกคามหรือล่วงละเมิดทางเพศ

## แนวทางการจัดการปัญหาแบบไม่เป็นทางการ

แอมเนสตี ประเทศไทย คาดหวังว่าปัญหาหลายประการจะได้รับการแก้ไขตามแนวทางที่ไม่เป็นทางการโดยผ่านการพูดคุยที่เปิดเผยและโปร่งใสร่วมกับบุคคลทุกคนตามความเหมาะสมโดยเป็นการพูดคุยโดยเร็วที่สุด หากเป็นไปได้ แอมเนสตีสนับสนุนให้มีการทดลองแก้ไขปัญหายังไม่เป็นทางการในเบื้องต้นก่อนจะร้องเรียนตามกระบวนการที่เป็นทางการ เช่น การแจ้งให้อีกฝ่ายทราบถึงพฤติกรรมที่ไม่อาจยอมรับได้ และต้องการให้เขาหยุดพฤติกรรมดังกล่าว เนื่องจากเขาอาจไม่ตระหนักว่าพฤติกรรมของตนเองส่งผลกระทบต่อคนอื่นอย่างไร อย่างไรก็ตาม หากคุณเห็นว่าไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง ย่อมมีความเหมาะสมอย่างยิ่งที่จะติดต่อขอความช่วยเหลือจากบุคคลต่อไปนี้ ตามความเหมาะสม ได้แก่ 1. หัวหน้าฝ่ายหรือฝ่ายบุคคล 2. ผู้อำนวยการ 3. กรรมการหรือที่ปรึกษาแอมเนสตีที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ดูแลนโยบายเรื่องการคุกคามหรือล่วงละเมิดทางเพศ เพื่อให้ช่วยอธิบายให้บุคคลที่ทำการละเมิดทราบว่าพฤติกรรมของตนเองไม่พึงประสงค์และควรยุติพฤติกรรมดังกล่าว ทั้งนี้ในทุกกรณี ผู้ได้รับผลกระทบสามารถใช้สิทธิยื่นข้อร้องเรียนอย่างเป็นทางการ

## การร้องเรียนอย่างเป็นทางการ

เมื่อผู้ได้รับผลกระทบตัดสินใจที่จะใช้สิทธิยื่นข้อร้องเรียนอย่างเป็นทางการ สามารถติดต่อเพื่อบอกเล่าหรือเขียนข้อความไปยังบุคคลต่อไปนี้ 1. ผู้อำนวยการ 2. กรรมการหรือที่ปรึกษาแอมเนสตีที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ดูแลนโยบายเรื่องการคุกคามหรือล่วงละเมิดทางเพศ ในขั้นตอนนี้จะแบ่งการพิจารณาออกเป็น 2 กรณี

1. กรณีที่ผู้ร้องหรือผู้ถูกร้องเป็นคณะกรรมการแอมเนสตี หรือผู้อำนวยการ คณะกรรมการแอมเนสตี จะพิจารณาแต่งตั้งบุคคลภายนอกเพื่อตรวจสอบข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้น โดยมี ผู้อำนวยการและ/หรือกรรมการแอมเนสตีที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ดูแลนโยบายเรื่องการคุกคามหรือล่วงละเมิดทางเพศ เป็นผู้ประสานงาน ดำเนินการในขั้นตอนการจัดเตรียมรวบรวมหลักฐานและพยานตลอดจนการสื่อสารกับผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งนี้ขึ้นอยู่กับมติการแต่งตั้งของคณะกรรมการแอมเนสตี

2. กรณีที่ผู้ร้องหรือผู้ถูกร้องเป็นเจ้าหน้าที่หรือบุคลากรที่เกี่ยวข้องในส่วนของสำนักงาน คณะกรรมการแอมเนสตี จะพิจารณาแต่งตั้งบุคคลภายในองค์กรเพื่อตรวจสอบข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้น หรืออาจพิจารณาบุคคลภายนอกองค์กรในกรณีที่เห็นว่าจำเป็น

3. ผู้ที่ได้รับมอบหมายในการตรวจสอบข้อเท็จจริงจะทำหน้าที่รวบรวมพยานหลักฐานตลอดจนผลการพิจารณาและข้อเสนอแนะ ทั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 กรณี ได้แก่

(1) กรณีที่ผู้ถูกร้องเป็นเจ้าหน้าที่แอมเนสตี ผลของการพิจารณาจะส่งมายังคณะกรรมการแอมเนสตี และคณะกรรมการแอมเนสตีจะส่งต่อไปให้ผู้ร้องเพื่อพิจารณาดำเนินการด้านวินัย

(2) กรณีที่ผู้ถูกร้องเป็นผู้บริหารหรือกรรมการ หรือ ประธานแอมเนสตี ผลการพิจารณาจะส่งมาเข้าสู่การพิจารณาของคณะกรรมการแอมเนสตี ถึงแม้ว่าผู้ถูกร้องจะมีการลาออกแล้ว คณะกรรมการแอมเนสตี หรือผู้บริหารอาจมีการพิจารณาในเรื่องการจัดทำบันทึกประวัติในการอ้างอิงหากมีการร้องขอจากหน่วยงานอื่นหรือมาตรการอื่นใด

#### คำแนะนำกรณีที่คุณเป็นผู้ถูกร้องเรียนว่าเป็นผู้คุกคามหรือล่วงละเมิดทางเพศ

ถ้าคุณเป็นคนที่ถูกร้องเรียน แน่แน่นอนว่า ช่วงเวลานี้จะเป็นช่วงแห่งความวิตกกังวลและอาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพและอารมณ์ความรู้สึก ในกระบวนการตรวจสอบข้อเท็จจริงอาจใช้เวลา โดยเฉพาะถ้าต้องการข้อมูลจากพยานหรือหลักฐานต่าง ๆ คุณจะได้รับการแจ้งให้ทราบถึงความคืบหน้าเกี่ยวกับสถานการณ์อย่างใกล้ชิด หรือสามารถขอทราบข้อมูลต่าง ๆ จากหัวหน้าหรือกรรมการหรือที่ปรึกษาแอมเนสตี ประเทศไทย

- คุณจะได้รับหลักประกันว่า จะไม่มีข้อสันนิษฐานล่วงหน้าและจะได้รับสิทธิในการโต้แย้ง ภายใต้อาณัติที่เป็นธรรม

- บางกรณีคุณอาจจะถูกขอให้เปลี่ยนสถานที่ทำงานหรือย้ายจากหน้าที่ที่ทำอยู่ในช่วงกระบวนการตรวจสอบข้อเท็จจริง การย้ายงานไม่ได้เป็นการตัดสินล่วงหน้าว่าคุณได้กระทำความผิด
  - ในกรณีที่คุณดำรงตำแหน่งระดับสูงขององค์กร อาจมีการร้องขอให้ยุติบทบาทการทำงานในหน้าที่ดังกล่าวชั่วคราวหากมีความจำเป็นที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานและการแสวงหาข้อเท็จจริงต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น
  - คุณอาจได้รับการร้องขอให้ลงนามในข้อตกลงเข้าร่วมกระบวนการตรวจสอบข้อเท็จจริงโดยไม่มี การดำเนินการทางกฎหมายใด ๆ ต่อผู้ร้องเรียน กรรมการแอมเนสตี กรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริง ตลอดจนพยานหรือบุคคลใด ๆ ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ทั้งนี้เพื่อเป็นการคุ้มครองการฟ้องร้องปิดปากหรือการใช้กฎหมายในการคุกคามผู้เกี่ยวข้องทั้งหมดในกระบวนการ
- คุณควรเขียนบันทึกเกี่ยวกับเรื่องที่คุณจำได้ทันทีที่คุณรู้ว่า มีผู้ร้องเรียนการกระทำของคุณ สิ่งนี้จะช่วยเตือนความจำในเรื่องราวที่เกิดขึ้น ถ้าสิ่งที่เกิดขึ้นเป็นการทำซ้ำหรือการกระทำที่ร้ายแรง อาจส่งผลต่อการเลิกจ้างหรือยุติบทบาทในตำแหน่งนั้น ๆ การกระทำเหล่านั้นได้แก่ การทำร้ายทางเพศ และถึงแม้ว่าคุณจะลาออกไป ผลของการสอบสวนอาจจะนำไปสู่การดำเนินคดี

### หลักการสำคัญในการตรวจสอบข้อเท็จจริง

กระบวนการตรวจสอบข้อเท็จจริงจะต้องคำนึงถึงหลักการ 3 ข้อ ได้แก่ 1) การคุ้มครองผู้ถูกกระทำและป้องกันไม่ให้เกิดการคุกคามหรือล่วงละเมิดในอนาคต (Protection) หรือการปล่อยให้ผู้กระทำผิดลอยนวล (Impunity) 2) การดำเนินการใด ๆ ในกระบวนการตรวจสอบข้อเท็จจริงต้องคำนึงถึงความเป็นธรรมกับทุกฝ่าย (Fairness) และ 3) ความซื่อตรงขององค์กร (Organizational Integrity) ต่อไปนี้เป็นแนวทางปฏิบัติบางประการ ได้แก่

- คำนึงถึงความปลอดภัยของผู้ร้อง ความเสี่ยงจากความรุนแรง การกลายเป็นเหยื่อหรือไม่ได้รับความเป็นธรรม และควรคำนึงถึงความปลอดภัยของผู้ถูกร้องตลอดระยะเวลาการตรวจสอบและพิจารณาเรื่องร้องเรียน
- จัดให้มีการประชุมแยกกันระหว่างผู้ร้องและผู้ถูกร้อง กับผู้ที่ทำหน้าที่ตรวจสอบกรณี ทั้งคู่คือผู้ร้องและผู้ถูกร้องจะไม่ถูกขอร้องให้มีการประชุมร่วมกัน จนกระทั่ง ทั้งคู่ต้องการการไกล่เกลี่ย ทั้งนี้การไกล่เกลี่ยนั้นต้องผ่านการพิจารณาแล้วว่ามีความเหมาะสมจากทั้งสองฝ่าย

- ถ้ามีพยานเกี่ยวข้อง ต้องไม่จัดให้มีการประชุมร่วมกัน
- หากเรื่องร้องเรียนได้รับการพิจารณาว่าต้องมีการตรวจสอบข้อเท็จจริง คณะกรรมการแอมเนสตี้อาจทำหน้าที่แต่งตั้งผู้ตรวจสอบข้อเท็จจริงที่เหมาะสมโดยบุคคลนี้ต้องไม่เกี่ยวข้องกับเรื่องราวที่เกิดขึ้นในทุกระดับ
- คำนิ่งถึงเพศสภาพของผู้ทำหน้าที่ตรวจสอบข้อเท็จจริงและความพึงพอใจของผู้ร้องด้วย
- ทั้งสองฝ่ายสามารถมีตัวแทนที่เป็นเพื่อนร่วมงาน (ซึ่งไม่ใช่พยาน) เข้ามาร่วมประชุมเป็นเพื่อนได้ ในขั้นตอนการพูดคุย ประชุมต่าง ๆ ถือเป็นกรรณการเกื้อหนุนทางอารมณ์และจิตใจแต่ต้องรักษาความลับจากทุกฝ่าย
- กรณีที่เกิดขึ้น ผู้ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการทั้งหมดไม่ควรนำไปอภิปรายกับผู้ที่ไม่ได้ถูกกำหนดให้เป็นผู้สนับสนุนหรือตัวแทน
- การนำข้อมูลในการสอบสวนไปเปิดเผยโดยไม่ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการแอมเนสตี้อาจเป็นความผิด ตามนโยบายการรักษาข้อมูลและเปิดเผยข้อมูลของแอมเนสตี้อ รวมถึงนโยบายการจ้างงานขององค์กร
- เนื่องจากการล่วงละเมิดทางเพศมีความอ่อนไหว ซับซ้อน อาจไม่สามารถดำเนินการไม่ได้ตามกำหนดเวลาที่ระบุไว้ ควรมีการแจ้งให้ทั้งสองฝ่ายทราบอย่างใกล้ชิด ถ้ามีการเลื่อนไม่เป็นไปตามกำหนดเวลาที่วางไว้ ผู้ได้รับมอบหมายในการพิจารณาต้องอธิบายให้กับสองฝ่ายทราบในทันที
- ในแต่ละขั้นตอน หลักฐานจะได้รับการพิจารณาและรวบรวม การตรวจสอบต้องดำเนินการอย่างรวดเร็ว ขณะเดียวกัน ก็ต้องเคารพการหาข้อเท็จจริงที่ถูกต้อง รอบด้าน แม่นยำ ความจำเป็นในการสัมภาษณ์ซ้ำ ๆ ต้องมีให้น้อยที่สุด
- ผู้ร้องเรียนสามารถร้องเรียนอย่างเป็นทางการได้โดยไม่ระบุชื่อ แอมเนสตี้อจะพยายามรักษาความลับตลอดขั้นตอนของการร้องเรียน สำหรับข้อมูลที่เปิดเผยตัวตนบุคคลที่เกี่ยวข้องในการร้องเรียนจะเข้าถึงได้เฉพาะผู้ที่จำเป็นต้องเข้าถึงและจะต้องไม่เปิดเผยข้อมูลโดยไม่ได้รับความยินยอมจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง เว้นแต่กรณีชีวิตบุคคลนั้นจะถูกคุกคามหรือเว้นแต่กฎหมายภายในประเทศกำหนดไว้เป็นอย่างอื่น ทั้งนี้ให้หรือผู้ที่เกี่ยวข้องก่อน และสามารถเปิดเผยข้อมูลโดยไม่ระบุตัวตนได้
- บุคลากรที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับกระบวนการพิจารณาเรื่องร้องเรียนและตรวจสอบข้อเท็จจริงในทุกขั้นตอนต้องตระหนักถึงความสำคัญของการรักษาความลับและอาจได้รับการร้องขอให้ลงนามในข้อตกลงไม่

เปิดเผยความลับ หรือไม่กระทำการในลักษณะที่จะทำให้เกิดความเสี่ยงต่อการพิจารณาเรื่องร้องเรียน ทั้งนี้พนักงานและบุคลากรที่เกี่ยวข้องที่ละเมิดข้อตกลงดังกล่าวอาจถูกลงโทษทางวินัย ในบางกรณี การละเมิดข้อตกลงการไม่เปิดเผยความลับอาจละเมิดกฎหมายภายในประเทศด้วย

- แอมเนสตี้จะพยายามป้องกันมิให้มีการคุกคามหรือพยายามข่มขู่ผู้ร้องทุกข์ ผู้ให้ข้อมูล ผู้ได้รับผลกระทบ และพยานไม่ว่าในรูปแบบใด ๆ ทั้งสิ้น
- ในขั้นตอนการตรวจสอบข้อเท็จจริงตลอดจนการประสานฝ่ายต่างๆที่เกี่ยวข้อง และการจัดทำรายงานผลการร้องเรียน ผู้อำนวยการหรือคณะกรรมการแอมเนสตี้ ประเทศไทย สามารถพิจารณาขอให้มีทนาย และ/หรือผู้เชี่ยวชาญมาช่วยในการดำเนินการได้

### การดำเนินการกับกรณีที่เกิดขึ้นในอดีตก่อนที่จะมีการประกาศนโยบายนี้

เนื่องจากมีหลายกรณีเป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นแต่ไม่ได้มีการรายงานหรือร้องเรียนเนื่องด้วยเหตุผลที่หลากหลาย เช่น ในช่วงเวลาดังกล่าวผู้ถูกระทำรู้สึกไม่สบายใจหรือไม่สะดวกใจที่จะร้องเรียน หากมีการร้องเรียนเกิดขึ้นภายหลังจากที่มีการประกาศนโยบายนี้ คณะกรรมการแอมเนสตี้สามารถมอบหมายกรรมการหรือที่ปรึกษาแอมเนสตี้ให้มีหน้าที่ในการพูดคุยกับผู้ร้องและพิจารณาความเป็นไปได้ในการแก้ปัญหา กรณีที่เกิดขึ้นในอดีตเช่นนี้ อาจใช้เวลาในการหาหลักฐาน หรือ ผู้ถูกร้องอาจลาออกไปแล้วจากการทำงาน แต่กระนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องก็จะใช้เวลาในการตรวจสอบเรื่องดังกล่าวให้ได้มากที่สุด และผู้ร้องจะได้รับการแจ้งให้ทราบถึงขั้นตอนการพิจารณาสืบสวนตลอดจนผลจากการพิจารณาดังกล่าว สำหรับผลต่อเนื่องภายหลังการตรวจสอบข้อเท็จจริงขึ้นอยู่กับดุลพินิจของคณะกรรมการแอมเนสตี้ในการพิจารณาดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใด

### พฤติกรรมที่เป็นอาชญากรรม

การกระทำบางอย่างเข้าข่ายอาชญากรรม บางกรณีผู้ร้องอาจไม่ได้ต้องการให้เรื่องคืบหน้าเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมหรือเป็นคดีความ แต่ถ้าผู้อำนวยการหรือกรรมการแอมเนสตี้เห็นว่าเข้าข่าย ควรจัดให้มีการประชุมร่วมกันเพื่อพิจารณาเรื่องดังกล่าวในทางกฎหมาย ทั้งนี้ผู้อำนวยการหรือผู้ได้รับมอบหมายต้องแจ้งผู้ร้องด้วยว่า เรื่องนี้จำเป็นต้องส่งต่อให้หน่วยงานให้คำแนะนำเพื่อขอรับคำแนะนำและดำเนินการต่อไป

## การติดตามผลและการทบทวนเนื้อหา

คณะกรรมการแอมเนสตี้อัปเดตให้มีการทบทวนเนื้อหาของนโยบายทุก 3 ปี เพื่อให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลง

## ภาคผนวก

แบบฟอร์มข้อมูลผู้ร้องเรียนแบบทางการ (ทุกประเด็นผู้ร้องเรียนสามารถสงวนสิทธิ์ในการให้ข้อมูล)

ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับตัวผู้ร้อง ได้แก่

- ชื่อ-นามสกุล เพศ อายุปัจจุบัน
- ตำแหน่งหรือสถานภาพการทำงานของผู้ร้อง ที่สัมพันธ์กับตำแหน่งหรือสถานภาพของผู้ถูกร้องในช่วงเวลาที่เกิดเหตุ
- ข้อมูลอื่น รวมถึงความสัมพันธ์ด้านอื่น ๆ ระหว่างผู้ร้องกับผู้ถูกร้อง ที่ผู้ร้องประสงค์จะระบุเพิ่มเติม

รายละเอียดเหตุการณ์การคุกคามทางเพศที่เกิดขึ้น ได้แก่

- ช่วงเวลาที่เกิดเหตุ และความถี่ของการเกิดเหตุการณ์การคุกคามทางเพศที่ผู้ถูกร้องกระทำต่อผู้ร้อง: ระบุให้ชัดเจนที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ ถ้าสามารถระบุวัน/เดือน/ปี และช่วงเวลา (เช้า/กลางวัน/เย็น/ค่ำ/ดึก ฯลฯ) ที่เกิดเหตุได้ชัดเจน ก็จะเป็นประโยชน์ในการสอบข้อเท็จจริง กรณีที่เกิดเหตุมากกว่าหนึ่งครั้ง ควรให้ข้อมูลแยกแต่ละครั้งที่เกิดเหตุ
- สถานที่และสภาพแวดล้อมของที่เกิดเหตุ

บุคคลอื่นที่อยู่ในเหตุการณ์ (ถ้ามี)

ลักษณะพฤติกรรมที่ผู้ร้องเห็นว่าเข้าข่ายการคุกคามทางเพศ ไม่ว่าจะเป็น

- คำพูด
- การแสดงท่าทาง หรือพฤติกรรมการแสดงออกทางกาย
- การสื่อสารผ่านช่องทางต่าง ๆ รวมทั้งสื่อออนไลน์
- พฤติกรรมรูปแบบอื่น ๆ

ทั้งนี้ ขอให้ระบุรายละเอียดของพฤติกรรมให้ชัดเจนมากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้

ผลกระทบของเหตุการณ์การคุกคามทางเพศที่เกิดกับผู้ร้อง: ระบุผลกระทบทุกด้านที่ประสบ เช่น ผลกระทบทางจิตใจ ผลกระทบต่อการทำงาน และผลกระทบต่อการใช้ชีวิตด้านอื่น ๆ

การสื่อสารหรือแสดงออกของผู้ร้องต่อผู้ถูกร้อง



- ในขณะที่เกิดเหตุหรือหลังจากเกิดเหตุ ผู้ร้องได้แสดงออกให้ผู้ถูกร้องรับทราบว่าผู้ร้องไม่พอใจ ไม่ต้องการ และไม่ยินยอมพร้อมใจกับพฤติกรรมคุกคามทางเพศของผู้ถูกร้อง (ถ้ามี)
- หากผู้ร้องไม่ได้มีการสื่อสารหรือแสดงออก ผู้ร้องอาจจะระบุความคิด ความรู้สึก หรือเหตุผลข้อจำกัดอื่นที่ทำให้ผู้ร้องไม่ได้แสดงออก หรือไม่สามารแสดงออกซึ่งความไม่พอใจต่อพฤติกรรมคุกคามทางเพศดังกล่าว

**การนำเสนอรายละเอียดข้อมูลเหตุการณ์ ผู้ร้องสามารถทำได้หลายวิธี**

- การเขียนบอกเล่าเหตุการณ์
- อัดเสียงคำบอกเล่า
- การสัมภาษณ์ทางออนไลน์ระหว่างตัวแทนกรรมการสอบสวนฯ กับผู้ร้องซึ่งการสัมภาษณ์ดังกล่าวจะมีการบันทึกเสียง
- หรือวิธีอื่นที่ผู้ร้องสะดวก

**รายการหลักฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมคุกคามหรือล่วงละเมิดทางเพศตามที่ร้อง** ที่ผู้ร้องสามารถแสดงต่อคณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริง เช่น ภาพหน้าจอการสื่อสารออนไลน์ คลิปเสียง ฯลฯ (โปรดแนบหลักฐานที่ระบุ)

**ชื่อ และที่ติดต่อของพยานบุคคลที่ยินดีร่วมให้ข้อมูล** เกี่ยวกับพฤติกรรมคุกคามหรือล่วงละเมิดทางเพศของผู้ถูกร้องต่อคณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริง

**ความต้องการของผู้ร้องในส่วนของการชดเชยเยียวยาจากผู้ถูกร้อง** ในกรณีที่คณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริงมีผลสรุปการตรวจสอบข้อเท็จจริงพบว่าการคุกคามหรือล่วงละเมิดทางเพศเกิดขึ้นจริงตามที่ร้อง

**ความคาดหวังของผู้ร้องต่อแอมเนสตี้** ในกรณีที่คณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริง มีผลสรุปการสอบข้อเท็จจริงพบว่าการคุกคามหรือล่วงละเมิดทางเพศเกิดขึ้นจริงตามที่ร้อง

ในกรณีที่ผู้ถูกร้องยินยอมเข้าสู่กระบวนการตรวจสอบข้อเท็จจริงแล้ว ผู้ร้องยินยอมให้คณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริงแจ้งชื่อของผู้ร้องให้ผู้ถูกร้องทราบ เพื่อให้ผู้ถูกร้องสามารถให้ข้อมูลแก้ต่างหรือยอมรับความผิดได้ตามสิทธิการรับรู้ข้อมูลของผู้ถูกร้องหรือไม่

**ข้อมูลและความคิดเห็นอื่น ๆ ของผู้ร้อง (ถ้ามี)**