



ประกาศ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต ๓  
เรื่อง แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานจัดทำขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๘ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานทุกคนไม่ว่าจะอยู่ในสถานะใด ต้องได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในศักดิ์ศรี และปราศจากการถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน บุคลากรต้องรับผิดชอบในการกระทำและปฏิบัติตามประกาศ แนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต ๓ เพื่อสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ด้วยการตระหนัก และมีความรู้ความเข้าใจ ในแนวทางการกำหนดมาตรการป้องกันและจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้น ต้องมีการดำเนินการต่อกรณีการร้องเรียน เรื่องการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศอย่างทันทั่วทั้ง จัดสภาพแวดล้อมและมาตรการต่าง ๆ เพื่อลดความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดการล่วงละเมิด/คุกคามทางเพศขึ้น จึงประกาศแนวปฏิบัติดังนี้

**๑. พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติเพื่อป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ**

๑.๑ บุคลากรขององค์กรไม่ว่าจะอยู่ในสถานะใดควรให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา

๑.๒ บุคลากรขององค์กรควรลดความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ต้องมีจิตสำนึกรักศักดิ์ศรี ภาควุฒิใจในผลการทำงานของตน เห็นคุณค่าการทำงานมากกว่าที่จะก้าวหน้าด้วยวิธีการอื่น ร่วมกันสอดส่องและรายงานพฤติกรรมการณ์การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศที่เกิดขึ้นในหน่วยงานหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ไม่กระทำการเพิกเฉยหากพบปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงาน และควรให้คำปรึกษา รวมทั้งช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาอย่างเร่งด่วน

๑.๓ ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ ต้องเป็นแบบอย่างที่ดี และมีหน้าที่โดยตรงในการป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

**๒. พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์เข้าข่ายเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ**

บุคลากรในองค์กรไม่ควรปฏิบัติ เช่น การแสดงรูปภาพ วัตถุ หรือข้อความที่เกี่ยวข้องกับเพศ การใช้สื่ออุปกรณ์ส่วนตัวหรือสื่อของราชการในการกระตุ้นให้เกิดแนวโน้มปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ การใช้กริยาวาจาเกี้ยวพาราสี พุดจาโน้มน้าวส่อไปในทางไม่เหมาะสมทางเพศ การสัมผัสร่างกายหรือแสดงกริยาต่อผู้อื่นโดยมีนัยสำคัญส่อไปในทางล่วงละเมิดทางเพศ

**๓. การกระทำทางเพศที่มีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์**

บุคลากรขององค์กรไม่กระทำการใด ส่อไปในทางให้สัญญาที่จะให้ผลประโยชน์ เช่น ตำแหน่งหน้าที่ การงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือตำแหน่ง การต่อสัญญาจ้างทำงาน หรือพฤติกรรมอื่น ๆ ที่แสดงให้เห็นว่ามีจุดประสงค์ในการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

### **เมื่อถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ สิ่งที่ต้องกระทำ**

๑. แสดงออกโดยทันทีทันใด ให้ผู้กระทำทราบ และถอยห่างจากการถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ หรือส่งเสียงร้องเพื่อให้หยุดการกระทำและเรียกผู้อื่นให้เข้าช่วยเหลือ

๒. บันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นไม่ว่าจะด้วยวิธีการใด หรือบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร ระบุเวลา สถานที่เกิดเหตุ คำบรรยาย ชื่อบุคคล/พยาน/หรือผู้อยู่ในเหตุการณ์ รายงานปัญหาที่เกิดขึ้นให้บุคคลที่ไว้วางใจ และผู้บังคับบัญชาทราบทันที

การยุติปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ จะใช้กระบวนการอย่างไม่เป็นทางการในการแก้ไขปัญหาเป็นอันดับแรก

๑. ในกรณีที่สามารรถแก้ไขปัญหาด้วยตนเองได้ ให้พูด/เขียนถึงผู้กระทำเพื่อแจ้งให้ผู้กระทำทราบพฤติกรรมที่ไม่เป็นที่ยอมรับและร้องขอให้หยุดการกระทำ ผู้ถูกกระทำอาจขอให้ผู้อื่นร่วมทราบปัญหาได้

๒. ในกรณีที่สามารรถแก้ไขปัญหาด้วยตนเองได้ดำเนินการดังนี้

- ร้องขอความช่วยเหลือต่อผู้บังคับบัญชา และมีการดำเนินการค้นหาข้อเท็จจริงภายใน ๑๕ วัน หากไม่มีการดำเนินการ ผู้ร้องขอสามารถร้องทุกข์ต่อหน่วยงานภายนอกได้ เช่น สำนักงาน ก.พ. คณะกรรมการการจัดการเรื่องราวร้องทุกข์ประจำกระทรวง ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดการเรื่องราวร้องทุกข์ พ.ศ. ๒๕๕๒

- ร้องขอให้มีบุคคลเป็นผู้ประสานเพื่อช่วยเหลือหาทางยุติอย่างไม่เป็นทางการ หรือให้มีผู้ไกล่เกลี่ยปัญหาดังกล่าว ภายใน ๑๕ วัน

### **กระบวนการแก้ไขปัญหายังไม่เป็นทางการ**

๑. ตรวจสอบข้อเท็จจริงและแจ้งมาตรการในการแก้ไขปัญหาให้ผู้ร้องขอทราบภายใน ๓๐ วัน และขยายเวลาได้อีกไม่เกิน ๓๐ วัน

๒. ให้คำแนะนำหรือสนับสนุนผู้ร้องทุกข์และผู้ถูกกล่าวหาอย่างเท่าเทียมกัน และจะไม่ถือว่าผู้ถูกกล่าวหา มีความผิด จนกว่าข้อกล่าวหาจะได้รับการพิสูจน์ว่ากระทำผิดจริง

### **กระบวนการแก้ไขปัญหายังไม่เป็นทางการ**

๑. ผู้ประสานในการเจรจาแก้ไขปัญหายังไม่เป็นทางการถือเป็นความลับ และจัดการแก้ไขปัญหาดตามความเหมาะสม

๒. เมื่อสามารถตกลงกันได้ ให้ทั้งสองฝ่ายลงนามในบันทึกข้อตกลงร่วมกันเป็นลายลักษณ์อักษร และเก็บไว้ในแฟ้มประวัติของทั้งสองฝ่าย

๓. หากกระบวนการแก้ไขปัญหายังไม่เป็นทางการ ไม่สามารรถแก้ไขปัญหาดได้ จะเข้าสู่กระบวนการทางวินัย ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๗

### **มาตรการคุ้มครองผู้ร้องทุกข์และพยาน**

๑. เมื่อมีการร้องทุกข์ ผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยานจะไม่ถูกดำเนินการใด ๆ ที่กระทบต่อหน้าที่ราชการหรือการดำรงชีวิตประจำวัน หากมีการดำเนินการใด ๆ ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ร้องทุกข์และพยาน

๒. ข้อร้องขอ ของผู้เสียหาย ผู้ร้องทุกข์ หรือผู้เป็นพยาน จะได้รับการพิจารณาจากบุคคลหรือหน่วยงานตามความเหมาะสม

๓. ให้ความคุ้มครองผู้ร้องทุกข์/ผู้ร้องเรียน/ผู้เป็นพยาน มิให้ถูกกลั่นแกล้ง  
**มาตรการคุ้มครองผู้ถูกกล่าวหา**

๑. ในระหว่างการร้องทุกข์ ยังไม่ถือว่าผู้ถูกกล่าวหามีความผิด และจะได้รับความเป็นธรรมโดยได้รับการปฏิบัติเช่นเดียวกับบุคลากรอื่น

๒. ผู้ถูกกล่าวหามีโอกาสในการชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาอย่างเต็มที่ รวมทั้งมีสิทธิในการโต้แย้งแสดงพยานหลักฐานเพื่อแก้ข้อกล่าวหา

**หน่วยงานรับเรื่องร้องทุกข์**

๑. ผู้อำนวยการ/รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต ๓

๒. งานวินัยและนิติการ กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต ๓

๓. คณะกรรมการประมวลจริยธรรมข้าราชการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต ๓

**ช่องทางและวิธีการร้องทุกข์**

๑. ร้องทุกข์ด้วยตนเอง ต่อบุคคล/คณะบุคคลที่ระบุไว้ในหน่วยงานรับเรื่องร้องทุกข์

๒. ส่งเรื่องราวร้องทุกข์ทางไปรษณีย์ ต่อบุคคล/คณะบุคคลตาม ข้อ ๑

๓. หรือวิธีการอื่นที่ผู้ร้องทุกข์สามารถดำเนินการได้ทุกช่องทาง

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๕ เดือนมีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๑



(นายวิเชียร ทรงศรี)

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต ๓