



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ โรงพยาบาลแม่เมาะ อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง โทร. ๐ ๕๔๒๖ ๖๑๐๔ ต่อ ๑๐๙
ที่ ลป ๐๐๓๒.๓๐๑/๕๖๕ วันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง รายงานผลการกำกับติดตามการดำเนินงานตามเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ขออนุญาตนำเผยแพร่บนเว็บไซต์และปิดประกาศ

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลแม่เมาะ

ตามที่สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ได้ดำเนินโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ซึ่งเป็นการประเมินเพื่อวัดระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน มีกรอบการประเมินใน ๙ ด้าน ได้แก่ (๑) ด้านการเปิดเผยข้อมูล (๒) ด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการจัดหาพัสดุ (๓) ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (๔) ด้านการส่งเสริมความโปร่งใส (๕) ด้านการรับสินบน (๖) ด้านการใช้ทรัพย์สินของราชการ (๗) ด้านการดำเนินงานเพื่อป้องกันการทุจริต (๘) ด้านการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน และ (๙) ด้านการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร โดยใน EB ๒๔ ข้อ ๔ ให้มีการกำกับติดตามการดำเนินงานตามเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน นั้น

เพื่อให้เป็นไปตามการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment :TIA) EB ๒๔ ให้มีการเสนอให้ผู้บริหารรับทราบและสั่งการ เผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงานหรือสื่อสารเผยแพร่ในช่องทางอื่น

โรงพยาบาลแม่เมาะ จึงขออนุญาตนำเอกสารเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน www.maemohhospital.com และ ปิดประกาศที่บอร์ดประชาสัมพันธ์ของโรงพยาบาลแม่เมาะ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต

(นางสาวพิชารี สายก้อน)
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ

- ทราบ/อนุญาต

(นายกระสิน เขียวปิง)

นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ(ด้านเวชกรรม)รักษาการในตำแหน่ง
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลแม่เมาะ



รายงานผลมาตรการตามเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ
ในการทำงานโรงพยาบาลแม่เมาะ
ไตรมาส ๑ - ๔ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

มาตรการตามเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
รูปแบบและผลกระทบของการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

จากรายงานการประเมินสถานการณ์ปัญหาการคุกคามหรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศในที่ทำงาน หรือเนื่องจากงานในองค์กรภาครัฐ ซึ่งกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวได้ร่วมกับมหาวิทยาลัยมหิดลจัดทำขึ้น พบว่า การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศมี ๒ แบบ คือ

๑. การก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศในที่ทำงาน หรือการสร้างบรรยากาศอันเป็นปฏิปักษ์ หรือไม่พึงปรารถนา (hostile environment sexual harassment)" ได้แก่ การใช้วาจา เช่น การวิพากษ์วิจารณ์รูปร่างหน้าตา แชว พูดตลกลามก ล้อเลียน ดูหมิ่นเหยียดหยามในความเป็นหญิงความเป็นชาย หรือเพศสภาพอื่น รวมถึงรสนิยมทางเพศ หรือแสดงลักษณะทางกิริยา เช่น มองด้วยสายตาโลมเลีย ส่งจูบ ฝืนปาก จับมือถือแขน ถูกเนื้อต้องตัว หรือการแสดงสิ่งของ ภาพ จดหมาย เช่น ภาพลามกปฏิทินโป๊เปลือย จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ ภาพหน้าจอคอมพิวเตอร์ เป็นต้น

๒. การใช้ประโยชน์หรือโทษจาก "งาน" เพื่อแลกเปลี่ยนให้ได้มาซึ่งความพอใจทางเพศสัมพันธ์ (Quid pro quo sexual harassment หรือ this for that)" การล่วงเกินคุกคามทางเพศชนิดนี้เป็นการล่วงเกินทางเพศโดยตรงเห็นได้ชัดเจนที่สุดรูปแบบหนึ่ง ใช้การแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ หรือการใช้อำนาจให้คุณให้โทษเพื่อให้ได้มาซึ่งความพึงพอใจทางเพศสัมพันธ์ อาทิ การร่วมประเวณี การสัมผัสเนื้อตัวร่างกาย หรือ การกระทำอื่นใดทางเพศ การล่วงละเมิดทางเพศนี้ มักเป็นการกระทำของผู้มีอำนาจกระทำกับผู้ที่อยู่อำนาจ

ซึ่งการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในรูปแบบที่สองนี้ แม้อีกฝ่ายยินยอม หรือตกอยู่ในภาวะจำยอม หรือยอมจำนน ถือว่าเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ เนื่องจากการนำผลประโยชน์ของหน่วยงานเป็นสิ่งแลกเปลี่ยน ซึ่งขัดหลักธรรมาภิบาลในการบริหาร ส่งผลต่อทั้งบุคคลและหน่วยงานรวมถึงประสิทธิภาพการดำเนินงาน ตลอดจนจนภาพลักษณ์ของหน่วยงาน

สำหรับผลกระทบของการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ จากการศึกษาขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศระบุว่า "การถูกคุกคามทางเพศมีผลต่อสุขภาพและอารมณ์ ผู้ถูกกระทำจะมีความเครียดมีอาการปวดศีรษะ วิดกกังวล สูญเสียความภาคภูมิใจในตนเอง ผลกระทบจากการถูกคุกคามทางเพศไม่เพียงแต่สั้นคลอนตัวตนของผู้ถูกกระทำ แต่ยังมีผลกระทบต่อการทำงาน เกิดความตึงเครียดในที่ทำงานผลผลิตตกต่ำ เนื่องจากต้องขาดงานบ่อย เพราะผู้ถูกกระทำจะหลีกเลี่ยงการประชุมที่มีผู้บริหารหรือหัวหน้างานที่กระทำการคุกคามทางเพศอยู่ด้วย และหลีกเลี่ยงการพบปะลูกค้าที่กระทำการคุกคามทางเพศ

ซึ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบต่อกระบวนการทำงานในองค์กร ประสิทธิภาพการทำงานและคุณภาพของงานอย่างมาก และหากมีการคุกคามทางเพศเกิดขึ้นในที่ทำงานบ่อยๆ ย่อมเป็นตัวชี้วัดว่า สังคมไม่มีความเสมอภาคหญิงชาย

แนวคิดในการกำหนดแนวทางการจัดการกับปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานเป็นเรื่องที่มีเจตคติทางเพศเข้ามาเกี่ยวข้องมักมีประเด็นเกี่ยวโยงกับความสัมพันธ์เชิงอำนาจในการให้คุณ ให้โทษในหน้าที่การงานระหว่างผู้กระทำและผู้ถูกระทำ อีกทั้ง การที่สังคมไทยยังไม่ตระหนักถึงปัญหาดังกล่าว ยังมองว่าเป็นเรื่องน่าอับอายและซ้ำเติมผู้ถูกระทำ จึงทำให้ผู้ถูกระทำไม่กล้าพุดถึงเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น และเอาผิดผู้กระทำ ส่งผลให้ปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานยังเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง และการแก้ปัญหาที่มีความยากลำบากมากขึ้น

งานวิจัยเกี่ยวกับการล่วงละเมิด/คุกคามทางเพศหลายเล่ม ได้แก่ รายงานการประเมินสถานการณ์ปัญหาการล่วงละเมิด คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศในที่ทำงาน หรือเนื่องจากงานองค์กรภาครัฐ โดยกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวและมหาวิทยาลัยมหิดล การคุกคามทางในที่ทำงาน โดยมูลนิธิธีรนาถ กาญจนอักษร รายงานการวิจัย เรื่องการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องของการตีตราความรุนแรงในการทำงาน โดยรองศาสตราจารย์บุญเสริม หุตะแพทย์ จากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชการล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทย : ปัญหาและนโยบายในการป้องกันและแก้ไข โดยนางสาวสุวรรณา พูลเพชร ได้ให้ข้อเสนอแนะในการจัดการกับการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานที่คล้ายคลึงกัน ดังนี้

- ๑) การทำความเข้าใจความต้องการองค์กร และสร้างค่านิยมใหม่ที่ไม่ยอมรับเรื่องการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ
- ๒) การกำหนดให้เป็นข้อกำหนดหนึ่งในประมวลคุณธรรมและจริยธรรมของหน่วยงาน
- ๓) การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เข้าข่ายการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ
- ๔) มีกฎหมายเพื่อป้องปรามโดยเฉพาะ
- ๕) มีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน สร้างกลไกในการรองรับปัญหา
- ๖) มีหน่วยงานรับผิดชอบโดยตรง
- ๗) มีช่องทางและขั้นตอนการร้องเรียนที่ชัดเจน โดยปกปิดชื่อผู้ร้องเรียนเป็นความลับ และมีการบันทึกข้อมูลการแก้ไขปัญหา
- ๘) ผู้บังคับบัญชาทุกระดับต้องรับผิดชอบในการป้องกันและแก้ไขการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

จากการศึกษาแนวทางปฏิบัติในต่างประเทศ พบว่ามีการสอดแทรกประเด็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศไว้ในกฎหมายต่าง ๆ เช่น กฎหมายแรงงาน กฎหมายอาญา หรือกฎหมายเกี่ยวกับความเท่าเทียมทางเพศแล้ว และหลายประเทศได้จัดทำมาตรการ/แนวปฏิบัติ (code of conduct) เพื่อจัดการกับปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงาน เช่น องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization - ILO) องค์การความร่วมมือระหว่างประเทศของญี่ปุ่น (Japan International Cooperation Agency - JICA) มหาวิทยาลัยยอร์ก ประเทศอังกฤษ มหาวิทยาลัยบอสตัน ประเทศสหรัฐอเมริกา เป็นต้น

ทั้งนี้ การกำหนดมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ก่อนการเข้าสู่กระบวนการทางวินัย ต้องให้ผู้ถูกระทำเป็นศูนย์กลาง โดยคำนึงถึงความต้องการของผู้ถูกระทำ มีกระบวนการจัดการปัญหาที่เป็นมิตร ไม่สร้างความอับอายแก่ทั้งผู้กระทำและผู้ถูกระทำ มีมาตรการคุ้มครองผู้ร้องทุกข์ พยาน และผู้กระทำ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดผลเสียต่อความสัมพันธ์ในการทำงานของทั้งสองฝ่าย หน่วยงาน/องค์กรควรเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีในการทำงาน สร้างความตระหนักรู้ สร้างวัฒนธรรมการเคารพให้เกียรติซึ่งกันและกันและไม่ยอมรับการกระทำที่เป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ซึ่งจะเป็นการป้องกันปัญหา,หรือคุกคามทางเพศอีกทางหนึ่ง

ผลการปฏิบัติตามมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

๑. หน่วยงานได้มีการประกาศเจตนารมณ์เป็นลายลักษณ์อักษร (เช่น ประกาศ คำสั่ง) แพร่ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในองค์กรรับทราบอย่างทั่วถึง ในการป้องกันและการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ตามประกาศโรงพยาบาลแม่เมาะ เรื่องเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

๒. หน่วยงานได้มีการจัดทำแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ที่ครอบคลุมบุคลากรทุกคนที่ทำงานในหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน รวมทั้งผู้ที่ดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน เช่น นักศึกษา นักศึกษาฝึกงาน ผู้รับจ้าง ฯลฯ โดยให้บุคลากรในหน่วยงานได้มีส่วนร่วมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และยอมรับ รวมทั้งต้องประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความตระหนัก แก่บุคลากรทุกคนในหน่วยงานได้รับทราบและถือปฏิบัติ ตามหนังสือเวียน ที่ ลป ๐๐๓๒.๓๐๑/๗๕๔.๑ เรื่อง เจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน วันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๖๓

๓. หน่วยงานได้แสดงเจตนารมณ์อย่างจริงจังในการส่งเสริมความเท่าเทียมกันระหว่างบุคคล เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติต่อกันอย่างให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน โดยเน้นการป้องกันปัญหาเป็นพื้นฐาน ควบคู่กับการปรับเปลี่ยนทัศนคติเกี่ยวกับพฤติกรรมทางเพศ รวมทั้งกำหนดให้เป็นประเด็นหนึ่งในหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ

๔. หน่วยงานได้เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ และแนวทางในการแก้ไขในกรณีที่มีปัญหาเกิดขึ้น และสร้างสภาพแวดล้อมที่ดี โดยคำนึงถึงเรื่องพื้นที่ปลอดภัยในองค์กร เช่น จัดห้องทำงานที่เปิดเผย โถง มองเห็นกันได้ชัดเจน เป็นต้น

๕. หน่วยงานได้กำหนดกลไกการร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน (เช่น ศูนย์รับเรื่องร้องเรียน ทีมไกล่เกลี่ย หรือกลุ่มชมรมจริยธรรม STRONG)

๖. การแก้ไขและจัดการปัญหาอาจใช้กระบวนการอย่างไม่เป็นทางการ เช่น การพูดคุยกันอย่างเป็นมิตร การประณอมข้อพิพาท ฯลฯ เพื่อยุติปัญหา หากกระบวนการไม่เป็นทางการไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ จึงจะเข้าสู่กระบวนการทางวินัยตามกฎหมายที่หน่วยงานนั้นถือปฏิบัติอยู่

๗. การแก้ไขและจัดการปัญหาต้องดำเนินการอย่างจริงจังโดยทันทีและเป็นไปตามเวลาที่กำหนด ในแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาล้วงละเมิดและคุกคามทางเพศในการทำงานและต้องเป็นความลับ เว้นแต่คู่กรณีทั้งสองฝ่ายยินดีให้เปิดเผย รวมทั้งให้ความเป็นธรรมต่อทั้งสองฝ่ายเท่าเทียมกัน กรณีที่ขยายเวลาออกไป ต้องมีเหตุผลที่ดีพอ

๘. กรณีที่มีการร้องเรียนหรือการรายงานเรื่องนี้ ให้ดำเนินการ ดังต่อไปนี้ให้หัวหน้าหน่วยงานดำเนินการแต่งตั้งคณะทำงานสอบข้อเท็จจริง จำนวนไม่เกิน ๕ คน ประกอบด้วย ประธานคณะทำงานที่มีตำแหน่งสูงกว่าคู่กรณี บุคคลจากหน่วยงานต้นสังกัดของคู่กรณี โดยมีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าคู่กรณี โดยต้องมีบุคคลที่มีเพศเดียวกับผู้เสียหายไม่น้อยกว่าหนึ่งคน และให้มีบุคคลที่ผู้เสียหายไว้วางใจเข้าร่วมรับฟังในการสอบข้อเท็จจริงได้ เฉพาะในกรณีมีการสอบปากคำผู้เสียหาย หรือให้กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรมดำเนินการสอบข้อเท็จจริงทั้งนี้ ให้รายงานผลต่อหัวหน้าหน่วยงาน และหากต้องมีการดำเนินการทางวินัย ขอให้คณะทำงานนำข้อมูลเสนอผู้บริหาร ประกอบการดำเนินการทางวินัย ซึ่งระหว่างวันที่ ๑ ต.ค. ๒๕๖๓ - ๓๑ ส.ค. ๒๕๖๔ ไม่พบการร้องเรียนฯ ดังกล่าว

๙. หน่วยงานต้องมีมาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียนและผู้เป็นพยาน เมื่อมีการร้องเรียนแล้วผู้ร้องเรียนและผู้เป็นพยานจะไม่ถูกดำเนินการใด ๆ ที่กระทบต่อหน้าที่การงานหรือการดำรงชีวิตหากจำเป็นต้องมีการดำเนินการใด ๆ ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ร้องเรียนและผู้เป็นพยาน รวมถึงข้อร้องขอหาย ผู้ร้องเรียนหรือผู้เป็นพยาน ควรได้รับการพิจารณาจากบุคคลหรือหน่วยงานตามความเหมาะสม และหน่วยงานต้องให้การคุ้มครองผู้ร้องเรียนไม่ให้ถูกกลั่นแกล้ง

๑๐. หน่วยงานต้องมีมาตรการคุ้มครองผู้ถูกกล่าวหา โดยในระหว่างการร้องเรียน ยังไม่ถึงว่าผู้ถูกกล่าวหามีความผิด ต้องให้ความเป็นธรรมและให้ได้รับการปฏิบัติเช่นเดียวกับบุคลากรอื่น และต้องมีการให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาในการชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาอย่างเต็มที่ รวมทั้งสิทธิในการแสดงเอกสาร/พยานหลักฐานแก้ข้อกล่าวหา

๑๑. หน่วยงานต้องรายงานผลการดำเนินงานตามแนวปฏิบัติ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานอย่างต่อเนื่อง สำหรับหน่วยงานภาครัฐ ให้รายงานต่อผู้บริหารด้านการเสริมสร้างบทบาทหญิงชาย (Chief Gender Equality Officer: CGEO) และให้เจ้าหน้าที่ศูนย์ประสานงานด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย (Gender Focal Point: GFP) ติดตามการดำเนินงานตามมาตรการฯ สำหรับการรายงานผลการดำเนินงานให้รายงานไปยังศูนย์ประสานงานป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ศปคพ.) กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ภายในวันที่ ๓๑ ตุลาคมของทุกปี

๑๒. ศูนย์ประสานงานป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ศปคพ.) กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการประสานหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน ในการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน และติดตามผลกาดำเนินงานตามมาตรการฯ โดยรายงานต่อคณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (คณะกรรมการ สทพ.) อย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง

หมายเหตุ กำหนดส่งรายงานก่อนครบกำหนดในไตรมาสที่ ๔ (ตัดยอด ณ วันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๔) เนื่องจากขออนุญาตนำข้อมูลขึ้นเผยแพร่บนเว็บไซต์ของโรงพยาบาลแม่เมาะ ตามกรอบรอบระยะเวลา กำหนดการส่งประเมินหลักฐาน ITA ไตรมาสที่ ๔ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

รายงาน ณ วันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๔



(นางสาวพัทจารี สายก้อน)
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ