

ประกาศ
เรื่อง นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน
เลขที่ HR 003/2567

มูลนิธิเพื่อสิทธิความหลากหลาย ตระหนักและยึดมั่นในการนำหลักสิทธิมนุษยชนมาเป็นฐานคิดสำคัญในการบริหารจัดการองค์กร เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรธรรมาภิบาล (Good Governance) ที่มีวัฒนธรรมแห่งการเคารพสิทธิมนุษยชน โดยสอดคล้องตามหลักสิทธิมนุษยชนที่ได้รับการรับรองหรือคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญตามกฎหมาย หรือหนังสือสัญญาที่ประเทศไทยเป็นภาคีและมีพันธกรณีที่จะต้องปฏิบัติตาม

มูลนิธิเพื่อสิทธิความหลากหลาย ได้นำแนวคิดการเคารพคุณค่าและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ การปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเสมอภาค เท่าเทียม ไม่ด้อยค่า ไม่ตีตรา และไม่เลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งความแตกต่างทั้งปวง รวมถึงการให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบต่อผู้มารับบริการ ชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม ตลอดจนไม่ยอมรับการใช้ความรุนแรงทุกรูปแบบ มาเป็นหลักพื้นฐานในการบริหารจัดการองค์กรทุกมิติ โดยครอบคลุมถึงบุคลากรทุกระดับและผู้มีส่วนได้เสียในการทำงานร่วมกัน รวมถึงผู้มารับบริการ /การดำเนินงานตามภารกิจของมูลนิธิเพื่อสิทธิความหลากหลาย

ดังนั้น เพื่อเน้นย้ำว่า คณะกรรมการ และพนักงานทุกระดับ ที่ปรึกษา ผู้ที่มาสมัครงาน ผู้รับเหมา ผู้มารับบริการ หน่วยงานและองค์กรที่มีสัญญาการดำเนินงานร่วมกัน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยตรงของมูลนิธิเพื่อสิทธิความหลากหลาย ตระหนักถึงความสำคัญของการเคารพสิทธิมนุษยชน และได้นำหลักการดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้เกิดผลเป็นรูปธรรม จึงได้จัดทำแนวปฏิบัติร่วมกันเพื่อมุ่งเน้นการส่งเสริม คุ้มครอง ฝักระวัง ตลอดจนช่วยเหลือเยียวยาผู้ที่ได้รับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นจากการบริหารจัดการ การดำเนินงาน และการให้บริการของมูลนิธิเพื่อสิทธิความหลากหลายอย่างเป็นระบบ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ 9 เดือน กันยายน พ.ศ. 2567

(นางสาวจรรุณี ศิริพันธ์)

ผู้อำนวยการมูลนิธิเพื่อสิทธิความหลากหลาย (FAIR)

หมายเหตุ นโยบายข้างต้นสามารถใช้อ้างอิงและดำเนินการร่วมกับนโยบายการป้องกันการแสวงประโยชน์ การละเมิด และการคุกคามทางเพศ

แนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชน

ด้วยมูลนิธิเพื่อสิทธิความหลากหลาย ซึ่งต่อไปนี้จะเรียกว่า “มูลนิธิ” ได้ประกาศนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน ดังนี้ เพื่อเป็นการเน้นย้ำว่า คณะกรรมการ และพนักงานทุกระดับ ที่ปรึกษา ผู้ที่มาสมัครงาน ผู้รับเหมา ผู้ให้บริการ หน่วยงานและองค์กรที่มีสัญญาการดำเนินงานร่วมกัน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยตรงของมูลนิธิ ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการเคารพสิทธิมนุษยชน และได้นำหลักการดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบและเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม จึงได้จัดทำแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนขึ้น โดยมุ่งเน้นการส่งเสริม ค้ำครอง เฝ้าระวัง เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นจากการบริหารจัดการและการดำเนินงานของมูลนิธิ ตลอดจนให้ความสำคัญกับการช่วยเหลือเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบจากการละเมิดสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน

1. การเผยแพร่ ถ่ายทอดนโยบาย และแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนแก่บุคลากรของมูลนิธิ ในทุกระดับ ผู้มีส่วนได้เสีย และสาธารณชนได้รับทราบผ่านช่องทางการสื่อสารของมูลนิธิ เพื่อเน้นย้ำว่ามูลนิธิ ได้ตระหนักและยึดมั่นในหลักการด้านสิทธิมนุษยชน ไม่สนับสนุนการปฏิบัติที่นำไปสู่การละเมิดสิทธิมนุษยชนในทุกกรณี รวมถึงส่งเสริมให้มีการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ดังนี้

- 1) เผยแพร่ ถ่ายทอดนโยบาย และแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนแก่บุคลากรของมูลนิธิ ทุกระดับ ผ่านการประชุมประจำเดือน การอบรม การสัมมนาประจำปี และ/หรือตามที่ทางมูลนิธิ กำหนด
- 2) เผยแพร่ ถ่ายทอดนโยบาย และแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนแก่ผู้มีส่วนได้เสีย ผู้เข้ารับบริการ และบุคคลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ในการดำเนินการหรือการจัดการบริการของมูลนิธิ
- 3) ติดประกาศเผยแพร่ นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนให้ปรากฏชัดเจนและเปิดเผย
- 4) เผยแพร่ ถ่ายทอดนโยบาย และแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนให้สาธารณชนรับทราบผ่านช่องทางการสื่อสารของมูลนิธิ เช่น เว็บไซต์, Facebook, Instagram, เป็นต้น
- 5) ทบทวนและอัปเดตนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนให้ทันสมัยอยู่เสมอ

2. การเสริมสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับหลักสิทธิมนุษยชน รวมถึงการรณรงค์เพื่อสร้างความตระหนักแก่บุคลากรของมูลนิธิ ในทุกระดับและผู้มีส่วนได้เสีย ดังนี้

- 1) เสริมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับองค์ความรู้ด้านสิทธิมนุษยชนให้กับบุคลากรขององค์กรในทุกระดับ เช่น การอบรม การพูดหรือสื่อสารในการประชุมประจำเดือนหรือการสัมมนาประจำปีของมูลนิธิ เพื่อให้บุคลากรของมูลนิธิ ทุกระดับได้ตระหนักและยึดมั่นในหลักการด้านสิทธิมนุษยชน
- 2) สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับองค์ความรู้ด้านสิทธิมนุษยชนกับภาคี ผู้มีส่วนได้เสีย และบุคคลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและดำเนินงานร่วมกันกับทางมูลนิธิ โดยการฝึกอบรม การรณรงค์ในกิจกรรมต่างๆ ที่ทางมูลนิธิ จัดขึ้น

- 3) สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับองค์ความรู้ด้านสิทธิมนุษยชนกับผู้ที่มีารับบริการทั้งทาง Online / Offline ของมูลนิธิฯ เพื่อให้เข้าใจหลักการสำคัญและเห็นว่าตนเองเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกับเรื่องของสิทธิมนุษยชนอย่างไร
- 4) ดัดประกาศเผยแพร่องค์ความรู้เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสิทธิมนุษยชน รวมถึงการรณรงค์เพื่อสร้างความตระหนักรู้ให้ปรากฏชัดแจ้งและเปิดเผย
- 5) เผยแพร่และถ่ายทอดองค์ความรู้เกี่ยวกับหลักสิทธิมนุษยชนเพื่อเป็นการสร้างความตระหนักรู้ให้สาธารณชนได้รับทราบผ่านช่องทางการสื่อสารของมูลนิธิฯ เช่น เว็บไซต์, Facebook, Instagram เป็นต้น

3. การเคารพต่อเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นและการแสดงออกที่อาจแตกต่างกันของบุคลากรของมูลนิธิฯ ทุกระดับ รวมทั้งความเชื่อทางศาสนา วัฒนธรรม สังคม การเมืองหรืออื่นใด ที่ไม่ขัดต่อกฎหมาย ไม่ก่อให้เกิดความเสียหาย และไม่เป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนของบุคคลและองค์กร ดังนี้

- 1) เคารพต่อเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นและการแสดงออกที่อาจแตกต่างกันของบุคลากรของมูลนิธิฯ ทุกระดับ รวมทั้งความเชื่อ ศาสนา วัฒนธรรม สังคม การเมืองหรืออื่นใด ที่ไม่ขัดต่อกฎหมาย ไม่ก่อให้เกิดความเสียหาย และไม่เป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนของบุคคลและองค์กร ทั้งในการประชุม รวมถึงการเสนอความคิดเห็นในโอกาสต่างๆ
- 2) ส่งเสริมและปกป้องเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นทั่วไปของบุคลากรของมูลนิธิฯ ทุกระดับ รวมทั้งการแสดงออกตามความเชื่อ ศาสนา วัฒนธรรม สังคม การเมืองหรืออื่นใด ที่ไม่ขัดต่อกฎหมาย ไม่ก่อให้เกิดความเสียหาย และไม่เป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนของบุคคลและองค์กร
- 3) ไม่เลือกปฏิบัติหรือละเมิดสิทธิมนุษยชนเพราะเหตุแห่งความแตกต่างในการแสดงความคิดเห็นทั่วไปและการแสดงออกตามความเชื่อ ศาสนา วัฒนธรรม สังคม การเมืองหรืออื่นใดของบุคลากรทุกระดับ

4. การไม่ยอมรับการกระทำใดๆ ที่นำไปสู่การละเมิดสิทธิมนุษยชนหรือความรุนแรงในทุกกรณีทั้งการกระทำอันมีลักษณะเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศจนเป็นเหตุให้ผู้ถูกกระทำต้องอยู่ในภาวะจำยอมในการกระทำนั้น การจัดให้มีช่องทางรับเรื่องร้องเรียน หรือแจ้งเบาะแสกรณีการละเมิดสิทธิมนุษยชน การมีช่องทางการรับฟังความคิดเห็นที่เข้าถึงได้ง่าย สะดวก และมีขั้นตอนที่ชัดเจน โดยคำนึงถึงความปลอดภัยและการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ทุกระดับ และการประชาสัมพันธ์ช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนขององค์กรภายนอกเพื่อเป็นทางเลือกและหลักประกันความปลอดภัยให้กับผู้ได้รับผลกระทบจากการถูกละเมิดสิทธิมนุษยชนและผู้ถูกกระทำรุนแรง ดังนี้ (อ้างอิงตามนโยบายการป้องกันการแสวงประโยชน์ การละเมิด และการคุกคามทางเพศ ประกอบ)

- 1) ไม่ยอมรับการกระทำใดๆ ของบุคลากรของมูลนิธิฯ ทุกระดับที่นำไปสู่การละเมิดสิทธิมนุษยชน การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศหรือการกระทำรุนแรงในทุกกรณี

- 2) บุคลากรของมูลนิธิฯ ทุกระดับต้องไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ จนเป็นเหตุให้ผู้ถูกรกระทำต้องอยู่ในภาวะจำยอมในการกระทำนั้น
- 3) จัดให้มีช่องทางรับเรื่องร้องเรียน หรือแจ้งเบาะแสข้อขัดแย้งกรณีการละเมิดสิทธิมนุษยชน การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ หรือการกระทำความรุนแรงแก่บุคลากรของมูลนิธิฯ ทุกระดับ รวมถึงผู้มารับบริการ และภาคีผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและมีส่วนได้เสียกับทางมูลนิธิฯ
- 4) จัดให้มีช่องทางการรับฟังความคิดเห็นที่เข้าถึงได้ง่าย สะดวก และมีขั้นตอนที่ชัดเจนแก่บุคลากรของมูลนิธิฯ ทุกระดับ รวมถึงผู้มารับบริการ และภาคีผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและมีส่วนได้เสียกับทางมูลนิธิฯ
- 5) ในการร้องเรียน แจ้งเบาะแส หรือรับฟังความคิดเห็น จะต้องคำนึงถึงความปลอดภัยและการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ทุกระดับ ตลอดจนจัดให้มีระบบรักษาความปลอดภัยและการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลตามที่กฎหมายกำหนด
- 6) กรณีที่ได้ดำเนินการร้องเรียนหรือแจ้งเบาะแสเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนแล้ว และยังไม่ได้รับการแก้ไขเป็นที่พอใจภายใน 15 วันนับแต่วันที่มูลนิธิฯ ได้รับเรื่อง มูลนิธิฯ จะต้องจัดให้มีช่องทางร้องเรียนหรืออุทธรณ์ไปยังผู้มีอำนาจพิจารณาตรวจสอบเหนือขึ้นไปหรือผู้อำนวยการมูลนิธิฯ แล้วแต่กรณีภายใน 15 วัน เพื่อพิจารณาตรวจสอบตามกระบวนการต่อไป
- 7) ให้ผู้มีอำนาจพิจารณาตรวจสอบเหนือขึ้นไปหรือผู้อำนวยการมูลนิธิฯ แล้วแต่กรณีพิจารณาตรวจสอบให้แล้วเสร็จภายใน 15 วันนับแต่วันที่ได้รับเรื่องหรืออุทธรณ์ เพื่อมีมติเห็นชอบยุติเรื่องหรือพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบต่อไป
- 8) กรณีจำเป็นต้องแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาตรวจสอบการละเมิดสิทธิมนุษยชน ให้ผู้อำนวยการมูลนิธิฯ หรือผู้มีอำนาจจัดการแทนเป็นผู้มีมติออกคำสั่งแต่งตั้งโดยไม่ชักช้า ทั้งนี้ ต้องไม่เกิน 7 วันนับแต่วันที่มามีมติ
- 9) คณะกรรมการพิจารณาตรวจสอบการละเมิดสิทธิมนุษยชน ให้แต่งตั้งจากบุคคลผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านสิทธิมนุษยชนที่มีความรู้ความสามารถและไม่มีส่วนได้เสียเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียน จำนวน 7 ท่าน โดยอาจแต่งตั้งบุคคลภายนอกก็ได้ตามสมควร
- 10) คณะกรรมการพิจารณาตรวจสอบการละเมิดสิทธิมนุษยชน ต้องได้รับความเห็นชอบจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ในกรณีที่มีการคัดค้านสามารถเปลี่ยนตัวคณะกรรมการได้
- 11) คณะกรรมการพิจารณาตรวจสอบการละเมิดสิทธิมนุษยชน ต้องพิจารณาตรวจสอบให้แล้วเสร็จภายใน 30 วันนับแต่ได้รับแต่งตั้งจากผู้อำนวยการมูลนิธิฯ หรือผู้มีอำนาจจัดการแทน กรณีมีเหตุจำเป็น สามารถขยายระยะเวลาตรวจสอบได้ไม่เกิน 30 วัน ถ้าพิจารณาไม่แล้วเสร็จตามกำหนดให้ถือว่าคณะกรรมการมีมติเห็นชอบ
- 12) มติของคณะกรรมการ ให้ถือเป็นที่สุด

- 13) กรณีได้ดำเนินการตามข้อ 4(6) แล้วยังไม่เป็นที่พอใจ อาจจัดให้มีช่องทางหรืออนุญาตให้ร้องเรียนตามกระบวนการอื่นหรือร้องเรียนไปยังองค์กรภายนอกได้
- 14) มูลนิธิฯ ต้องประชาสัมพันธ์ช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนขององค์กรภายนอกเพื่อเป็นทางเลือกและหลักประกันความปลอดภัยให้กับผู้ได้รับผลกระทบจากการละเมิดสิทธิมนุษยชนและผู้ถูกกระทำรุนแรง

5. หากเกิดกรณีการละเมิดสิทธิมนุษยชน มูลนิธิฯ จะดำเนินการประสานส่งต่อไปยังหน่วยงานที่มีภารกิจด้านการให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ ค้ำครอง และเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบ ดังนี้

- 1) จัดให้มีบุคคลหรือฝ่ายผู้รับเรื่องประจำมูลนิธิฯ โดยมีหน้าที่รับเรื่องร้องเรียนกรณีเกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนภายในมูลนิธิฯ ทั้งในบุคลากรรวมถึงผู้มารับบริการ และภาคีผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและมีส่วนได้เสียกับทางมูลนิธิฯ เพื่อประสานส่งต่อไปยังหน่วยงานที่มีภารกิจด้านการให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ ค้ำครอง และเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบ แต่ทั้งนี้ไม่ตัดสิทธิผู้ถูกละเมิดสิทธิที่จะดำเนินการประสานส่งต่อด้วยตนเอง
- 2) กรณีเกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนอันเกี่ยวเนื่องด้วยกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับของมูลนิธิฯ ให้ผู้รับเรื่องประสานส่งต่อไปยังนักกฎหมายหรือทนายความประจำมูลนิธิฯ เพื่อรับเรื่องในการให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ ค้ำครอง พิจารณาเบื้องต้น และแจ้งให้ผู้อำนวยการมูลนิธิฯ ทราบต่อไป
- 3) กรณีเกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนอันเกี่ยวเนื่องด้วยการทำงาน การจัดการบริหารงาน สุขภาพกาย สุขภาพจิต หรือสุขภาพอื่นใด ให้ผู้รับเรื่องประสานส่งต่อไปยังเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลประจำมูลนิธิฯ เพื่อรับเรื่องในการให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ ค้ำครอง พิจารณาเบื้องต้น และแจ้งให้ผู้อำนวยการมูลนิธิฯ ทราบต่อไป
- 4) กรณีเกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนอันเกี่ยวเนื่องด้วยการให้บริการหรือการทำงานร่วมกันกับทางมูลนิธิฯ รวมถึงเหตุอื่นนอกจากข้อ 5(2) และ 5(3) ให้ผู้รับเรื่องประสานส่งต่อไปยังผู้บังคับบัญชาของผู้นั้น หรือผู้อำนวยการมูลนิธิฯ แล้วแต่กรณี
- 5) กรณีที่บุคคลผู้รับเรื่องประสานตามข้อ 5(2) และ 5(3) เป็นคู่กรณีหรือพิพาทกัน ให้ผู้รับเรื่องประสานส่งต่อไปยังผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปของผู้นั้น (ถ้ามี) หรือผู้อำนวยการมูลนิธิฯ แล้วแต่กรณี เพื่อพิจารณาตรวจสอบต่อไป
- 6) กรณีจำเป็นต้องเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบจากการถูกละเมิดสิทธิมนุษยชน เช่น ร่างกาย จิตใจ ทรัพย์สิน ฯลฯ ให้ผู้อำนวยการมูลนิธิฯ ลงนามโดยมติเสียงข้างมากของคณะกรรมการพิจารณาตรวจสอบการละเมิดสิทธิมนุษยชนและแจ้งให้คณะกรรมการประจำมูลนิธิฯ รับทราบ

- 7) กรณีที่มูลนิธิฯ ไม่มีการกิจเฉพาะด้าน จะต้องจัดให้มีช่องทางส่งต่อไปยังหน่วยงานอื่นหรือภาคีเครือข่ายที่มีภารกิจด้านการให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ ค้ำครอง และเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบเฉพาะด้านนั้นๆ

6. การให้ความปลอดภัยแก่บุคลากรของมูลนิธิฯ ทั้งในด้านสภาพแวดล้อม อาชีวอนามัย ระบบการรักษาความปลอดภัย เพื่อป้องกันอุบัติเหตุและ/หรืออันตราย รวมถึงความรุนแรงทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจที่อาจเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ดังนี้

- 1) ให้ความปลอดภัยแก่บุคลากรทุกระดับ รวมถึงผู้มารับบริการ ทั้งด้านสภาพแวดล้อม สถานที่ทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสม เพื่อป้องกันอุบัติเหตุและ/หรืออันตราย รวมถึงความรุนแรงทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจที่อาจเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน
- 2) ให้ความปลอดภัยแก่บุคลากรทุกระดับ รวมถึงผู้มารับบริการ ทั้งด้านอาชีวอนามัย การส่งเสริม ควบคุม ดูแล ป้องกันโรคและอุบัติเหตุต่างๆ การรักษาสุขภาพอนามัยบุคลากรให้มีความปลอดภัย ทั้งร่างกาย จิตใจ รวมทั้งการคุ้มครองได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย
- 3) มีระบบการรักษาความปลอดภัยที่มาตรฐานและเป็นที่ยอมรับร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นในด้านสถานที่ การปฏิบัติงาน การจัดการงาน ข้อมูลส่วนบุคคล และอื่นๆที่เกี่ยวข้อง

7. การออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือแนวทางปฏิบัติต่างๆ ของมูลนิธิเพื่อสิทธิความหลากหลาย ได้ยึดถือความถูกต้องเป็นธรรมตามกฎหมาย รวมถึงสอดคล้องและไม่ขัดกับหลักการและมาตรฐานสากลด้านสิทธิมนุษยชน ดังนี้

- 1) การออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือแนวทางปฏิบัติต่างๆ ขององค์กรต้องยึดถือความถูกต้องเป็นธรรมตามกฎหมาย รวมถึงสอดคล้องและไม่ขัดกับหลักการและมาตรฐานสากลด้านสิทธิมนุษยชน
- 2) การออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือแนวทางปฏิบัติต่างๆ ขององค์กรต้องผ่านมติ ความเห็นชอบและการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ
- 3) การออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือแนวทางปฏิบัติต่างๆ ขององค์กรต้องชัดเจน ไม่คลุมเครือ และต้องเอื้ออำนวยให้บุคลากรทุกระดับสามารถเข้าถึงได้โดยง่าย
- 4) การออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือแนวทางปฏิบัติต่างๆ ขององค์กรต้องยืดหยุ่นแก่บุคลากรทุกระดับตามยุคสมัยหรือสถานการณ์นั้นๆ และสามารถแก้ไขได้
- 5) การออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือแนวทางปฏิบัติต่างๆ ขององค์กรต้องต้องไม่เป็นการกีดกันหรือเลือกปฏิบัติต่อผู้หนึ่งผู้ใดอย่างเด็ดขาด

8. มูลนิธิเพื่อสิทธิความหลากหลาย มีมาตรการในการแก้ไข บรรเทา และเยียวยาอย่างเป็นระบบในกรณีที่เกิดการร้องเรียนหรือมีผู้ได้รับผลกระทบจากการละเมิดสิทธิมนุษยชน หรือการใช้ความรุนแรง โดยให้ความเป็นธรรมกับทุกฝ่าย ทั้งนี้ ผู้ที่กระทำการละเมิดสิทธิมนุษยชนจะต้องเข้าสู่กระบวนการ

พิจารณาทางวินัยตามระเบียบขององค์กร รวมถึงจะต้องได้รับโทษตามกฎหมาย หากพบว่าการละเมิดสิทธิ นั้นเป็นการกระทำที่ผิดกฎหมาย ดังนี้

- 1) มีมาตรการในการแก้ไข บรรเทา และเยียวยาอย่างเป็นระบบและมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับ ร่วมกันในกรณีที่เกิดการร้องเรียนการละเมิดสิทธิมนุษยชน
- 2) มีมาตรการในการแก้ไข บรรเทา และเยียวยาอย่างเป็นระบบและมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับ ร่วมกันในกรณีที่มีผู้ได้รับผลกระทบจากการละเมิดสิทธิมนุษยชนไม่ว่าจะเป็นด้านทรัพย์สิน ร่างกาย จิตใจ สุขภาพ และมิติอื่นๆ
- 3) ในกรณีที่มีการร้องเรียนหรือมีผู้ได้รับผลกระทบจากการละเมิดสิทธิมนุษยชน ให้ผู้ที่ถูกกล่าวหา ว่ากระทำการละเมิดสิทธิมนุษยชนต้องเข้าสู่กระบวนการพิจารณาที่องค์กรได้กำหนดไว้ เว้น แต่จะตัดสินใจเข้าสู่กระบวนการผ่านองค์กรภายนอก
- 4) ในระหว่างพิจารณาสอบสวนตามกระบวนการ อาจจัดให้มีมาตรการเพื่อความปลอดภัยแก่ผู้ ร้องเรียนหรือผู้ถูกละเมิดสิทธิมนุษยชนตามความเหมาะสมได้
- 5) ในระหว่างพิจารณาสอบสวนตามกระบวนการ อาจจัดให้ผู้ถูกกล่าวหากระทำการละเมิดสิทธิ มนุษยชนหยุดปฏิบัติงานเป็นการชั่วคราวได้ เพื่อไม่ให้ไปยุ่งเหยิงกับกระบวนการ หรืออาจมี มาตรการเพื่อความปลอดภัยอื่นๆที่เหมาะสมกับทุกฝ่ายก็ได้
- 6) กรณีผู้ที่กระทำการละเมิดสิทธิมนุษยชนจะต้องเข้าสู่กระบวนการพิจารณาทางวินัยตาม ระเบียบขององค์กรด้วยการภาคทัณฑ์เป็นหนังสือ หรือให้หยุดปฏิบัติงานเป็นการชั่วคราวเป็น เวลาตามสมควรได้
- 7) ในกรณีผู้ที่กระทำการละเมิดสิทธิมนุษยชน และถูกภาคทัณฑ์เป็นหนังสือ หรือให้หยุด ปฏิบัติงานเป็นการชั่วคราว ตั้งแต่ 3 ครั้งติดต่อกันขึ้นไป อาจถูกพิจารณาให้พ้นสภาพ บุคลากรได้
- 8) ในกรณีหากพบว่าการละเมิดสิทธินั้นเป็นการกระทำที่ผิดกฎหมาย ผู้ที่กระทำการละเมิดสิทธิ มนุษยชนจะต้องได้รับโทษตามกฎหมายต่อไป
- 9) ในกรณีที่มีการแก้ไข บรรเทา และเยียวยา ไม่เป็นที่พอใจแก่ผู้ได้รับผลกระทบจากการละเมิด สิทธิมนุษยชน ผู้ได้รับผลกระทบสามารถร้องเรียนไปยังองค์กรภายนอก หรือช่องทางอื่นเพื่อ เป็นทางเลือกได้

9. มูลนิธิเพื่อสิทธิความหลากหลาย ตระหนักถึงผลกระทบอันเกิดจากการบริหารจัดการ การ ดำเนินงาน และการให้บริการขององค์กรที่อาจนำไปสู่การละเมิดสิทธิมนุษยชนต่อผู้มารับบริการ บุคคล ชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยมีมาตรการควบคุมดูแลเพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบทางลบต่อคุณภาพชีวิต และสิ่งแวดล้อม รวมถึงมีมาตรการในการแก้ไข บรรเทา และเยียวยาอย่างเป็นระบบในกรณีที่มีผู้ได้รับ ผลกระทบจากการละเมิดสิทธิมนุษยชน โดยอาจมีการจัดโครงการ/กิจกรรมเพื่อสังคม และส่งเสริมความ เป็นอยู่ที่ดีขึ้นให้แก่ชุมชนท้องถิ่น ดังนี้

- 1) มีมาตรการควบคุมดูแลที่มีมาตรฐานไม่ให้เกิดผลกระทบทางลบต่อคุณภาพชีวิตของผู้รับบริการ บุคคล ชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม ในการบริหารจัดการ การดำเนินงาน และการให้บริการขององค์กร
- 2) มีมาตรการในการแก้ไข บรรเทา และเยียวยาอย่างเป็นระบบและมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับร่วมกันในกรณีมีผู้ได้รับผลกระทบจากการละเมิดสิทธิมนุษยชน อันเนื่องจากการบริหารจัดการ การดำเนินงาน และการให้บริการขององค์กร
- 3) ผู้ได้รับหรืออาจได้รับผลกระทบทางลบต่อคุณภาพชีวิตของผู้รับบริการ บุคคล ชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม ในการบริหารจัดการ การดำเนินงาน และการให้บริการขององค์กร สามารถมีส่วนในการนำเสนอและร่วมในการแก้ไข บรรเทา และเยียวยาอย่างเป็นระบบและมีมาตรฐาน
- 4) อาจมีการจัดโครงการ/กิจกรรมเพื่อสังคม และส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นให้แก่ผู้รับบริการ บุคคลหรือชุมชนท้องถิ่น ที่องค์กรได้บริหารจัดการ ดำเนินงาน และให้บริการ

10. มูลนิธิเพื่อสิทธิความหลากหลาย มีระบบการบริหารจัดการความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อกำหนดมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหา โดยอาจมีการวิเคราะห์ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในแต่ละระบบหรือกระบวนการ แล้วนำประเด็นความเสี่ยงที่พบบนนั้นมา กำหนดมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหา ดังนี้

- 1) มีระบบมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับร่วมกันในการบริหารจัดการความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกองค์กร
- 2) มีการวิเคราะห์ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในแต่ละระบบหรือกระบวนการที่มีมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับร่วมกันโดยผ่านการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ
- 3) อาจจัดให้มีบุคคล คณะบุคคลขององค์กร หรือจากภายนอกช่วยดำเนินการบริหารจัดการความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกองค์กรตามความโปร่งใสและเหมาะสม
- 4) นำประเด็นความเสี่ยงที่ได้จากการวิเคราะห์ที่อาจเกิดขึ้นในแต่ละระบบหรือกระบวนการนั้น มากำหนดมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาขององค์กร และสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามยุคสมัยหรือสถานการณ์นั้นๆ
- 5) มีการทบทวนระบบการบริหารจัดการความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนทุกปี หรืออาจเร็วกว่านั้น โดยผ่านการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ

11. มูลนิธิเพื่อสิทธิความหลากหลาย ให้ความสำคัญกับการบริหารงานบุคคลตามกฎหมายและสอดคล้องกับสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะมาตรฐานด้านการคุ้มครองสิทธิแรงงาน ด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งความแตกต่างของบุคคล ดังนี้

- 1) การบริหารงานบุคคลขององค์กรต้องสอดคล้องกฎหมายและหลักสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้อง

- 2) การบริหารจัดการต้องมีมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับร่วมกันในด้านความโปร่งใส เป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งความแตกต่างของบุคคล
- 3) การบริหารจัดการต้องมีมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับร่วมกันในด้านการคุ้มครองสิทธิแรงงาน เช่น ค่าจ้างค่าแรง ระยะเวลาทำงาน วันหยุด วันลา ฯลฯ อันสอดคล้องกฎหมายและหลักสิทธิมนุษยชน
- 4) กรณีมีข้อสงสัยเรื่องความโปร่งใส ไม่ได้รับความเป็นธรรม ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งความแตกต่างของบุคคล หรืออื่นๆ สามารถร้องเรียนไปตามช่องทางที่องค์กรกำหนดไว้ได้
- 5) กรณีไม่ได้รับความเป็นธรรมด้านการคุ้มครองสิทธิแรงงาน สามารถร้องเรียนไปตามช่องทางที่องค์กรกำหนดไว้หรือใช้สิทธิทางกฎหมายคุ้มครองแรงงานได้
- 6) อาจจัดให้มีการทบทวนทุกปีเรื่องความโปร่งใส เป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งความแตกต่างของบุคคล ได้ตามความเหมาะสม

12. มูลนิธิเพื่อสิทธิความหลากหลาย ออกแบบการจัดสถานที่และสภาพแวดล้อม พร้อมจัดสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมตามหลักอารยสถาปัตย์ (Universal Design) และหลักเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เพื่อให้บุคลากรเข้าถึงและใช้ประโยชน์ร่วมกันได้อย่างเท่าเทียม เช่น ห้องน้ำสำหรับทุกเพศ (All Gender) หรืออุปกรณ์ช่วยเหลือในกรณีฉุกเฉิน ดังนี้

- 1) ออกแบบ การจัดสถานที่ และสภาพแวดล้อมขององค์กร มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่มีความเหมาะสมกับทุกเพศทุกวัยและเป็นสากล อันสอดคล้องกับทรัพยากรที่องค์กรมีอยู่
- 2) ออกแบบ การจัดสถานที่ และสภาพแวดล้อมขององค์กร ต้องคำนึงถึงหลักเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ร่วมกันได้อย่างเท่าเทียม
- 3) ออกแบบ การจัดสถานที่ และสภาพแวดล้อมขององค์กร ต้องเอื้อให้กับทุกเพศทุกวัยและสถานการณ์อื่นๆ เช่นการมีกริ่งขอความช่วยเหลือฉุกเฉินในการมารับบริการ รวมถึงการมีอุปกรณ์ให้การช่วยเหลือเมื่อมีเหตุฉุกเฉิน เป็นต้น (อ้างอิงตาม SOP การให้การช่วยเหลือฉุกเฉิน ในการให้บริการร่วมด้วย)
- 4) ออกแบบ การจัดสถานที่ และสภาพแวดล้อมขององค์กร สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามยุคสมัยหรือสถานการณ์อื่นๆ

13. มูลนิธิเพื่อสิทธิความหลากหลาย ได้มอบหมายให้ฝ่ายบุคคล นักกฎหมาย หนายความ และผู้บังคับบัญชาการของแต่ละส่วนงาน เป็นผู้รับผิดชอบ โดยทำหน้าที่ในการดำเนินการ สนับสนุนประสานงาน ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนขององค์กร เพื่อให้มั่นใจว่านโยบายและแนวทางปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนสามารถดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชนขององค์กร มีการขับเคลื่อนให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม ดังนี้

- 1) จัดให้มีการติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนขององค์กรทุก 6 เดือน

- 2) ในกรณีที่เกี่ยวข้องเนื่องด้วย กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับขององค์กร ให้นักกฎหมายหรือทนายความประจำองค์กร เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการ สนับสนุน ประสานงาน ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงาน
- 3) ในกรณีที่เกี่ยวข้องเนื่องด้วยการดำเนินงาน การบริหารจัดการงาน ให้ฝ่ายบุคคลประจำองค์กร เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการ สนับสนุน ประสานงาน ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงาน
- 4) ในกรณีที่เกี่ยวข้องเนื่องด้วยประเด็นอื่นๆนอกเหนือจากข้อ 3 ให้ผู้บังคับบัญชาการของแต่ละส่วนงาน เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการ สนับสนุน ประสานงาน ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงาน
- 5) ในกรณีจำเป็นอาจจัดให้บุคคลภายนอกเป็นผู้ดำเนินการ สนับสนุน ประสานงาน ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนขององค์กรในแต่ละส่วนได้
- 6) ในการดำเนินการ สนับสนุน ประสานงาน ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนขององค์กรในแต่ละส่วนนั้น ต้องให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมด้วย

14. มูลนิธิเพื่อสิทธิความหลากหลาย กำหนดให้มีกระบวนการทบทวนนโยบายและแนวทางปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนขององค์กรทุก 3 ปี เพื่อให้นโยบายและแนวทางด้านสิทธิมนุษยชนสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับการดำเนินงานขององค์กร ดังนี้

- 1) ทบทวนนโยบายและแนวทางปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนทุก 3 ปี หรือเร็วกว่านั้นตามความจำเป็น
- 2) ในกรณีฉุกเฉินหรือความจำเป็นเร่งด่วน จะจัดให้มีการทบทวนนโยบายและแนวทางปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนขององค์กรเฉพาะกรณีก็ได้
- 3) ในการทบทวนนโยบายและแนวทางปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนขององค์กร ต้องผ่านการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ
- 4) ในการทบทวนนโยบายและแนวทางปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนขององค์กร ต้องไม่เป็นการกีดกันหรือเลือกปฏิบัติต่อผู้หนึ่งผู้ใด

15. มูลนิธิเพื่อสิทธิความหลากหลาย สนับสนุนและผลักดันให้ผู้มีส่วนได้เสียในการทำงานร่วมกัน รวมถึงผู้มารับบริการหรือการดำเนินงานตามภารกิจ ดำเนินการตามแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนขององค์กร ดังนี้

- 1) ร่วมสนับสนุนและผลักดันให้ผู้มีส่วนได้เสียในการทำงานร่วมกัน รวมถึงผู้มารับบริการหรือการดำเนินงานตามภารกิจ ดำเนินการตามแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนขององค์กร
- 2) ปฏิเสธหรือไม่เข้าไปมีส่วนได้เสียในการทำงานร่วมกัน ในการมารับบริการหรือการดำเนินงานตามภารกิจ ที่ขัดหรือแย้งตามแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนขององค์กร
- 3) รมรณงค้ให้บุคลากรทุกระดับในองค์กรตระหนักถึงการทำงานร่วมกัน รวมถึงการมารับบริการหรือการดำเนินงานตามภารกิจ ดำเนินการตามแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนขององค์กร

***หมายเหตุ.** ได้แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย

- 1.ด้านการส่งเสริม-การเคารพสิทธิมนุษยชน (1-3)
- 2.ด้านการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน (4-7)
- 3.ด้านการเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบจากการละเมิดสิทธิมนุษยชน (8-9)
- 4.ด้านการบริหารจัดการ (10-15)

ใบลงนามรับทราบ

เรื่อง นโยบาย ข้อปฏิบัติ และระเบียบด้านสิทธิมนุษยชน

ข้าพเจ้า รับทราบว่าข้าพเจ้าได้อ่าน เข้าใจ และตกลงที่จะปฏิบัติตามนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและแนวปฏิบัติของพนักงานของมูลนิธิฯ ข้าพเจ้าเข้าใจและยอมรับว่าเป็นความรับผิดชอบของข้าพเจ้าในฐานะเป็นผู้ที่ถูกว่าจ้างหรือมีส่วนร่วมกับมูลนิธิฯ ที่จะใช้สามัญสำนึกปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเสมอภาค เท่าเทียม ไม่ด้อยค่า ไม่ตีตรา และไม่เลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งความแตกต่างทั้งปวง รวมถึงการให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบต่อผู้มารับบริการ ชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม ตลอดจนไม่ยอมรับการใช้ความรุนแรงทุกรูปแบบ

ข้าพเจ้าตระหนักและยอมรับว่า การละเมิดนโยบายอาจเป็นเหตุให้การจ้างงานหรือการมีส่วนร่วมกับมูลนิธิฯ สิ้นสุดลง และอาจมีผลทางกฎหมาย ข้าพเจ้ารับทราบว่ามูลนิธิฯ จะดำเนินการสอบสวนอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ ทั้งกรณีที่ข้าพเจ้ารายงานเหตุการณ์ หรือกรณีที่มีการกล่าวหาข้าพเจ้า

ข้าพเจ้านุญาตให้มูลนิธิเพื่อสิทธิความหลากหลาย ดำเนินการสอบสวนจำเป็นใด ๆ รวมถึงการตรวจสอบประวัติอาชญากรรมและการตรวจสอบอ้างอิงซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการแต่งตั้งหรือการสรรหาบุคลากร

ชื่อ :

ตำแหน่ง:

ลงชื่อ:

วันที่: