

ประกาศ

เรื่อง นโยบายป้องกันการแสวงผลประโยชน์ การละเมิด และการคุกคามทางเพศ

เลขที่ HR 004/2567

มูลนิธิเพื่อสิทธิความหลากหลาย ตระหนักและยึดมั่นในการนำนโยบายป้องกันการแสวงผลประโยชน์ การละเมิด และการคุกคามทางเพศ มาเป็นฐานคิดสำคัญในการบริหารจัดการองค์กร เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรธรรมาภิบาล (Good Governance) ที่มีวัฒนธรรมแห่งการเคารพสิทธิมนุษยชน มูลนิธิเพื่อสิทธิความหลากหลายขอประกาศเจตจำนงในการยกระดับงานด้านการป้องกันการแสวงผลประโยชน์ การละเมิด และการคุกคามทางเพศ เพื่อเป็นมาตรฐานและแนวทางปฏิบัติตามข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องในทุกภารกิจของมูลนิธิฯ ควบคู่ไปกับระเบียบ กฎหมาย และข้อบังคับ จึงประกาศนโยบายป้องกันการแสวงผลประโยชน์ การละเมิด และการคุกคามทางเพศ ให้บุคลากรทุกคนยึดถือและปฏิบัติตาม

นโยบายดังกล่าวได้กำหนดความมุ่งมั่นในการป้องกันการแสวงผลประโยชน์ การละเมิด และการคุกคามทางเพศ รวมถึงสรุปกรอบความคาดหวังและข้อบังคับให้เจ้าหน้าที่ทุกคนปฏิบัติตาม ทั้งคณะกรรมการ พนักงานทุกระดับ ที่ปรึกษา ผู้สมัครงาน ผู้รับเหมา ผู้มารับบริการ หน่วยงานหรือองค์กรที่มีสัญญาการดำเนินงานร่วมกัน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยตรง

เพื่อเน้นย้ำความสำคัญของนโยบายนี้ มูลนิธิฯ ได้จัดทำแนวปฏิบัติร่วมกันเพื่อส่งเสริม ค้ำครอง ฝ่าละออง และช่วยเหลือเยียวยาผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการแสวงผลประโยชน์ การละเมิด และการคุกคามทางเพศจากการบริหารจัดการ การดำเนินงาน และการให้บริการของมูลนิธิฯ อย่างเป็นระบบ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ 9 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2567



(นางสาวจรรุณี ศิริพันธ์)

ผู้อำนวยการมูลนิธิเพื่อสิทธิความหลากหลาย (FAIR)

นโยบายป้องกันการแสวงผลประโยชน์ การละเมิด และการคุกคามทางเพศ

วัตถุประสงค์และขอบเขต

นโยบายนี้ได้รับการพัฒนาขึ้นเพื่อสนับสนุนความมุ่งมั่นของมูลนิธิเพื่อสิทธิความหลากหลาย ในการป้องกันการแสวงประโยชน์ การละเมิด และการคุกคามทางเพศ

นโยบายนี้ได้สรุปกรอบความคาดหวังและข้อกำหนดสำหรับบุคลากร มูลนิธิเพื่อสิทธิความหลากหลาย ทุกคน (ตามที่กำหนดไว้ด้านล่าง) เพื่อป้องกันมิให้เกิดเหตุการณ์การแสวงประโยชน์ การละเมิด และการคุกคามทางเพศ รวมทั้งการจัดการกับเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้น

บุคลากรประกอบด้วยคณะกรรมการ พนักงานทุกระดับ ที่ปรึกษา ผู้สมัครงาน ผู้รับเหมา ผู้มารับบริการ หน่วยงานหรือองค์กรที่มีสัญญาการดำเนินงานร่วมกัน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยตรงที่ต้องปฏิบัติตามนโยบายนี้รวมทั้งขั้นตอนที่เกี่ยวข้อง

นโยบายนี้ควรอ่านควบคู่กับนโยบายการคุ้มครองเด็ก นโยบายการสรรหาและคัดเลือก และแนวปฏิบัติของพนักงานของ มูลนิธิเพื่อสิทธิความหลากหลาย

นิยามของการคุกคามทางเพศ หมายถึง การแสดงออกหรือพฤติกรรมใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องเพศซึ่งไม่พึงประสงค์ และส่งผลให้ผู้ถูกกระทำเกิดความไม่สบายใจ ชวนเคือง อับอาย หรือหวาดกลัว ไม่ว่าจะอยู่ในที่ทำงาน สถานศึกษา หรือบริบทอื่น ๆ โดยอาจปรากฏในรูปแบบต่าง ๆ ได้แก่

- คำพูด/วาจา: การพูดล้อเลียน เสียดสี แชวเชิงเพศ การใช้ถ้อยคำหยาบคายหรือคำพูดที่สื่อไปในทางเพศ
- การกระทำหรือกิริยา: การจ้องมองร่างกายในลักษณะไม่เหมาะสม การสัมผัสหรือแตะต้องร่างกายโดยไม่ได้รับความยินยอม
- การสื่อสารหรือแสดงออก: การส่งข้อความ รูปภาพ คลิปวิดีโอ หรือสื่อที่มีเนื้อหาลามกอนาจาร การแสดงท่าทางที่สื่อไปในทางเพศ
- การใช้อำนาจหรือผลประโยชน์กดดัน: การเสนอหรือบังคับให้มีพฤติกรรมทางเพศเพื่อแลกกับการเลื่อนตำแหน่ง การให้สิทธิประโยชน์ หรือการคงสถานะการทำงาน/การเรียน

หลักการของนโยบาย

การไม่ยอมรับการแสวงประโยชน์ การละเมิด และการคุกคามทางเพศทุกรูปแบบ

มูลนิธิเพื่อสิทธิความหลากหลายไม่ยอมรับการแสวงประโยชน์ การละเมิด และการคุกคามทางเพศ และตระหนักดีว่าการสร้างวัฒนธรรมที่ป้องกันและลดโอกาสเกิดเหตุการณ์เหล่านี้ถือเป็นรากฐานของแนว

ปฏิบัติที่ตีทั้งหมด มูลนิธิฯ จะไม่ยอมให้มีการเพิกเฉยต่อเหตุการณ์ใดๆ ไม่ว่าจะเป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริงหรือสงสัยว่าจะเกิดขึ้น รวมถึงเหตุการณ์ที่มีความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น

ความเป็นผู้นำที่แข็งแกร่งช่วยขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมในองค์กร

การป้องกันการแสวงประโยชน์ การละเมิด และการคุกคามทางเพศเป็นความรับผิดชอบของบุคลากรทุกระดับในองค์กร ผู้นำองค์กรมีหน้าที่กำหนดมาตรฐานของวัฒนธรรมในองค์กร และเป็นแบบอย่างในการประพฤติตามมาตรฐานนี้อย่างชัดเจนในการทำงาน

ความต้องการของผู้ประสบเหตุ มีความสำคัญเป็นลำดับแรก

มูลนิธิเพื่อสิทธิความหลากหลาย มีความมุ่งมั่นในการให้ความสำคัญต่อสิทธิ ความต้องการ และความปรารถนาของผู้ประสบเหตุ ในขณะเดียวกันก็ยังรับประกันความยุติธรรมในกระบวนการ และมูลนิธิฯ มุ่งมั่นที่จะให้ผู้ประสบเหตุเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เพื่อให้มั่นใจว่าพวกเขาจะได้รับข้อมูลที่ครบถ้วนและได้รับการปฏิบัติอย่างมีศักดิ์ศรีด้วยความเคารพตลอดเวลา

การป้องกันการแสวงประโยชน์ การละเมิด และการคุกคามทางเพศถือเป็นความรับผิดชอบร่วมกัน

มูลนิธิเพื่อสิทธิความหลากหลายตระหนักดีถึงความรับผิดชอบร่วมกันของทุกคนในการป้องกันมิให้เกิดการแสวงประโยชน์ การละเมิด และการคุกคามทางเพศ ผู้นำองค์กรและบุคลากรของเรามุ่งมั่นที่จะปฏิบัติตามมาตรฐานด้านจริยธรรมและวิชาชีพที่ให้ความสำคัญกับการป้องกันมิให้เกิดการแสวงประโยชน์ การละเมิด และการคุกคามทางเพศ และรักษาสีติของทุกฝ่ายที่เราทำงานร่วมกัน มูลนิธิฯ เน้นย้ำและสนับสนุนให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดส่งข้อเสนอแนะเกี่ยวกับมาตรฐานการปฏิบัติของเรา และมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงแนวปฏิบัติของเราอย่างต่อเนื่อง

การแก้ไขปัญหาความไม่เสมอภาคทางเพศและความเหลื่อมล้ำเชิงอำนาจ

บุคลากรของมูลนิธิเพื่อสิทธิความหลากหลาย ทุกคน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้นำองค์กร มีหน้าที่รับผิดชอบในการทำงานเพื่อปลูกฝังความเท่าเทียมทางเพศและความตระหนักรู้ที่ครอบคลุมถึงความสำคัญของการป้องกันการแสวงประโยชน์ การละเมิด และการคุกคามทางเพศ ซึ่งวัฒนธรรมแห่งการให้เกียรติผู้รับผลประโยชน์ทุกคนนั้นเป็นหัวใจสำคัญในการทำงานของมูลนิธิฯ โดยมูลนิธิฯตระหนักดีว่าความไม่เสมอภาคทางเพศและความเหลื่อมล้ำเชิงอำนาจนั้นเป็นศูนย์กลางของการแสวงประโยชน์ การละเมิด และการคุกคามทางเพศ และด้วยเหตุนี้จึงให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมที่ยอมรับความแตกต่างและหลากหลายเพื่อป้องกันการล่วงละเมิดและการเลือกปฏิบัติ

การรายงานที่มีประสิทธิภาพจะช่วยยกระดับการตรวจสอบและความโปร่งใส

การแสวงประโยชน์ การละเมิด และการคุกคามทางเพศถือเป็นความล้มเหลวในหน้าที่ความรับผิดชอบ และการรายงานเหตุการณ์ดังกล่าวนี้เป็นหัวใจสำคัญของมูลนิธิฯ ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง

ต่อองค์กรที่ได้รับทุน รวมถึงชุมชน กลุ่มเป้าหมาย และผู้รับบริการที่เราทำงานด้วย การรายงานที่เข้มงวดยิ่งขึ้น จะช่วยให้สามารถติดตามเฝ้าระวังการแสวงประโยชน์ การละเมิด และการคุกคามทางเพศได้ดียิ่งขึ้น และยังช่วยให้เข้าใจความเสี่ยง เพิ่มความมั่นใจและปรับปรุงระบบ ส่งผลให้สามารถป้องกันได้ดียิ่งขึ้น

บริบททางด้านกฎหมาย

กฎหมายที่เกี่ยวข้องเป็นข้อกำหนดภายใต้นโยบายนี้ว่าจะต้องปฏิบัติตามกฎหมายท้องถิ่น ปฏิญญาสากล อนุสัญญา ข้อตกลงที่เกี่ยวข้องกับการล่วงละเมิดทางเพศ การแสวงประโยชน์ และการคุกคามทางเพศ ต่อผู้ใหญ่

การปฏิบัติตามนโยบายป้องกันการแสวงประโยชน์ การละเมิด และการคุกคามทางเพศ มูลนิธิเพื่อสิทธิความหลากหลาย มุ่งมั่นที่จะสร้างความมั่นใจว่านโยบายป้องกันการแสวงประโยชน์ การละเมิด และการคุกคามทางเพศ จะได้รับการสื่อสารเผยแพร่ไปยังผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด รวมถึงชุมชนที่เราทำงานอยู่ บุคลากรในองค์กรทุกคนสามารถเข้าถึงนโยบายการป้องกันการแสวงประโยชน์ การละเมิด และการคุกคามทางเพศ ได้อย่างง่ายดายและดูได้ทางเว็บไซต์ขององค์กร มูลนิธิฯ มุ่งมั่นที่จะสื่อสารใจความสำคัญของนโยบาย รวมถึงมาตรฐานการปฏิบัติของบุคลากรและกลไกการรายงาน โดยการสื่อสารจะต้องเหมาะสมกับอายุ ภาษา และความสามารถของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแต่ละกลุ่ม

บุคลากร รวมถึงผู้ที่ทำงานกับองค์กรในความร่วมมือที่ได้รับทุน (downstream partners) จะต้องปฏิบัติตามนโยบายการป้องกันการแสวงประโยชน์ การละเมิด และการคุกคามทางเพศของ มูลนิธิฯ ตามข้อบังคับที่เขียนไว้ในนโยบายการป้องกันการแสวงประโยชน์ การละเมิด และการคุกคามทางเพศ

บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ

เจ้าหน้าที่ทุกคนต้อง:

- ปฏิบัติตามนโยบายป้องกันการแสวงประโยชน์ การละเมิด และการคุกคามทางเพศตลอดเวลา
- ตรวจสอบให้มั่นใจว่าข้อกำหนดในการจัดอบรมทุกครั้ง จะต้องเป็นไปตามนโยบายป้องกันการแสวงประโยชน์ การละเมิด และการคุกคามทางเพศและเอกสารที่เกี่ยวข้อง
- รายงานทันทีเมื่อมีข้อกังวล ความสงสัย หรือเกิดเหตุการณ์ใดๆ ตามข้อกำหนดในการรายงานตามนโยบายต่างๆ และเอกสารที่เกี่ยวข้อง
- แสดงถึงมาตรฐานจรรยาบรรณและความเป็นมืออาชีพขั้นสูงสุดในชีวิตประจำวัน

ผู้จัดการฝ่ายโครงการ (Program Managers) ต้อง:

- ตรวจสอบให้มั่นใจว่าทุกโครงการมีการประเมินความเสี่ยง โดยระบุความเสี่ยงและแนวทางการแสวงประโยชน์ การละเมิด และการคุกคามทางเพศ
- ตรวจสอบให้มั่นใจว่าทุกองค์กรที่ได้รับทุนมีสัญญาที่ถูกต้องและมีการประเมินความสามารถในการป้องกันการแสวงประโยชน์ การละเมิด และการคุกคามทางเพศอย่างเหมาะสม

ผู้จัดการฝ่ายสรรหาและคัดเลือกบุคลากร (People Managers) ต้อง:

- ให้ความสำคัญคุ้มครองโดยใช้แนวทาง “ผู้ประสบเหตุเป็นศูนย์กลาง” กล่าวคือยึดประสบการณ์ ความคิดเห็น และความต้องการของผู้ประสบเหตุเป็นหลักในกระบวนการคุ้มครอง อีกทั้งผู้จัดการจะต้องเป็นกระบอกเสียง และให้ความสำคัญต่อความต้องการ สิทธิ ศักดิ์ศรี ความปลอดภัย และสุขภาพของผู้เสียหาย และยึดปัจจัยเหล่านี้เป็นองค์ประกอบหลักในการป้องกันเหตุและให้ความช่วยเหลือตลอดกระบวนการ ตั้งแต่การรายงาน การสอบสวน และการติดตาม
- มีการตรวจสอบประวัติและมีการติดตาม เพื่อสรรหาบุคลากรที่เหมาะสมและยับยั้งผู้สมัครที่ไม่เหมาะสม รวมถึงให้การดูแลและส่งเสริมการพัฒนาทางวิชาชีพกับเจ้าหน้าที่และอาสาสมัครอย่างเพียงพอ
- จัดการและดูแลรักษาระบบการรายงานและการช่วยเหลือจัดการรายกรณี (case management) โดยระบบนี้ต้องตรวจสอบได้ และเก็บทุกข้อกล่าวหาต่อบุคลากร ผู้แทนองค์กร หรือเจ้าหน้าที่องค์กร ในความร่วมมือที่มีส่วนร่วมในกิจกรรม ไม่ว่าจะเป็นกรณีที่เกี่ยวข้องกับการแสวงประโยชน์ การละเมิด หรือการคุกคามทางเพศ และเข้าสู่กระบวนการทางกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

แนวปฏิบัติของพนักงาน (Code of Conduct)

แนวปฏิบัติของพนักงานของมูลนิธิฯ ได้กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันการแสวงประโยชน์ การละเมิด และการคุกคามทางเพศ

บุคลากรทุกคนมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามแนวปฏิบัติของพนักงานนี้ ซึ่งประกอบด้วย

- การห้ามมิให้มีการแสวงประโยชน์ การละเมิด และการคุกคามทางเพศทุกรูปแบบ
- การกำหนดให้บุคลากรทุกคนในขอบเขตนโยบายนี้ รายงานข้อกังวลใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับการแสวงประโยชน์ การละเมิด และการคุกคามทางเพศทุกรูปแบบ รวมถึงกรณีที่เป็นการสงสัยหรือการกล่าวหา
- การห้ามมิให้บุคลากรจ่ายเงินหรือแลกเปลี่ยนผลประโยชน์เพื่อบริการทางเพศ
- ห้ามบุคลากรที่ไม่ใช่บุคลากรในประเทศ มีความสัมพันธ์ลักษณะสนิทสนมในขณะที่ปฏิบัติงาน
- การสื่อสารเผยแพร่มาตรฐานการปฏิบัติของบุคลากรกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด และสร้างความตระหนักเรื่องขั้นตอนการรายงานหรือการร้องเรียน

การรายงาน

บุคลากรทุกคนต้องรายงานเหตุการณ์ที่น่าสงสัยหรือที่เกิดขึ้นจริงที่เกี่ยวข้องกับการแสวงประโยชน์ การละเมิด และการคุกคามทางเพศ การละเมิดนโยบายหรือแนวปฏิบัติของพนักงานผ่านกระบวนการรายงานของมูลนิธิฯ ซึ่งรวมถึง:

- เมื่อมีการเปิดเผยข้อมูลหรือการร้องเรียนเกี่ยวกับการแสวงประโยชน์ การละเมิด และการคุกคามทางเพศ

- เมื่อมีการละเมิดนโยบายและ/หรือแนวปฏิบัติพนักงาน
- เมื่อมีข้อกังวล ข้อกล่าวหา เหตุไม่พึงประสงค์ หรือสังเกตเห็นพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของบุคลากร
- เมื่อได้รับข้อมูลเพิ่มเติมใดๆ เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่เคยถูกรายงานไปแล้ว

โปรดรายงานไปยังเจ้าหน้าที่คุ้มครองได้ที่ มูลนิธิเพื่อสิทธิความหลากหลาย

โดยกระบวนการจะยึดมั่นในความยุติธรรมเมื่อจัดการกับเหตุการณ์ ข้อกังวล หรือข้อกล่าวหาเรื่องการแสวงประโยชน์และการล่วงละเมิด

การจัดการความเสี่ยง

การจัดการความเสี่ยง หมายถึง การวิเคราะห์โอกาสที่จะเกิดเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์หรืออันตราย และดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอนเพื่อลดโอกาสเกิดเหตุหรือลดความรุนแรงหากเกิดเหตุ ซึ่ง มูลนิธิฯ ยึดมั่นให้ การจัดการความเสี่ยงเป็นการดำเนินงานเชิงรุกเพื่อเตรียมความพร้อม รับมือ และป้องกันความเสี่ยงจากการแสวงประโยชน์ การละเมิด และการคุกคามทางเพศ เป็นแนวปฏิบัติที่สำคัญยิ่งสำหรับองค์กร

การตรวจสอบและทบทวนความเสี่ยงอย่างสม่ำเสมอ (รวมถึงหลังเหตุการณ์ การเกือบพลาด และการร้องเรียน) มีความสำคัญต่อการเรียนรู้และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง มูลนิธิฯ มุ่งมั่นที่จะทบทวนประเด็นเชิงระบบที่อาจมีส่วนสนับสนุนหรือเป็นอุปสรรคขัดขวางทำให้องค์กรไม่ปลอดภัย

มูลนิธิฯ ตระหนักดีว่าองค์กรที่ได้รับทุนทั้งหมดจะต้องทำการประเมินระดับความเสี่ยงในการแสวงประโยชน์ การละเมิด และการคุกคามทางเพศ และปฏิบัติตามมาตรฐานต่างๆที่กำหนดไว้

การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร

มูลนิธิเพื่อสิทธิความหลากหลาย ตั้งใจที่จะทำให้กระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมีความเข้มแข็ง ซึ่งจะส่งผลให้เห็นถึงความมุ่งมั่นขององค์กรในการคุ้มครองในทุกขั้นตอนของการทำงาน บุคลากรทุกคนต้องผ่านกระบวนการคัดเลือกอย่างเข้มงวด เพื่อสรรหาบุคลากรที่เหมาะสมและยับยั้งบุคลากรที่ไม่เหมาะสม ในสัญญาจ้างงานกับมูลนิธิฯ ทั้งหมดจะมีข้อกำหนดเกี่ยวกับการพักงาน หรือการถ่ายโอนหน้าที่รับผิดชอบของบุคลากรที่อยู่ในกระบวนการสอบสวน รวมทั้งข้อกำหนดสำหรับการเลิกจ้างหากเป็นไปตามผลของการสอบสวน

ทางองค์กรเน้นย้ำเรื่องมาตรฐานความประพฤติที่เหมาะสมในทุกขั้นตอนของการทำงาน ผ่านแนวทางดังนี้:

- ตำแหน่งที่รับสมัครทั้งหมดจะมีการประเมินความเสี่ยงและคัดกรองอย่างเหมาะสม
- ระบุความมุ่งมั่นในการป้องกันการแสวงประโยชน์ การละเมิด และการคุกคามทางเพศของมูลนิธิฯ ไว้อย่างชัดเจนอยู่ในประกาศรับสมัครงาน รายละเอียดตำแหน่งงานและสัญญาจ้างงานทั้งหมด
- ขอให้บุคลากรที่อาจได้รับการคัดเลือกเปิดเผยข้อมูลหากเคยถูกกล่าวหาหรือกระทำความผิดเกี่ยวกับการแสวงประโยชน์ การละเมิด และการคุกคามทางเพศ
- มีข้อกำหนดให้ตรวจสอบพูดคุยกับบุคคลอ้างอิง

- มีข้อกำหนดในการตรวจสอบประวัติอาชญากรรมและประวัติการทำงานกับบุคคลที่เป็นกลุ่มเปราะบาง
- ข้อกำหนดให้ผู้สมัครทุกคนที่อาจได้รับการคัดเลือกให้ทำงานกับเด็ก ต้องผ่านการสัมภาษณ์ที่มีคำถามเพื่อประเมินพฤติกรรม

บุคลากรทุกคนจะต้อง

- ผ่านการตรวจสอบประวัติอาชญากรรมที่เป็นปัจจุบัน (หรือเทียบเท่า) และให้ข้อมูลติดต่อของบุคคลอ้างอิงในระหว่างขั้นตอนการสมัคร
- เปิดเผยข้อมูลหากเคยถูกกล่าวหาหรือกระทำความผิดจากการแสวงประโยชน์ การละเมิด และการคุกคามทางเพศ (อ้างอิงแนวปฏิบัติพนักงาน)
- แจ้งองค์กรเรื่องการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับความผิดในการแสวงประโยชน์ การละเมิด และการคุกคามทางเพศในระหว่างการทำงานร่วมกับองค์กร

การฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง

มูลนิธิเพื่อสิทธิความหลากหลาย มุ่งมั่นที่จะสร้างความมั่นใจว่าบุคลากรได้รับการอบรมเรื่องนโยบายป้องกันการแสวงประโยชน์ การละเมิด และการคุกคามทางเพศ เพื่อสร้างวัฒนธรรมแห่งความเคารพ ความรับผิดชอบ และความเท่าเทียม มูลนิธิฯ จะพยายามตรวจสอบให้แน่ใจว่าบุคลากรทุกคนได้รับรู้และเข้าใจนโยบายรวมทั้งภาระผูกพันที่เกี่ยวข้องทั้งหมด

มูลนิธิฯ จะจัดให้มีการอบรมเกี่ยวกับนโยบายป้องกันการแสวงประโยชน์ การละเมิด และการคุกคามทางเพศภายใน 2 สัปดาห์ หลังจากที่บุคลากรเริ่มงาน

จะจัดการฝึกอบรมเพื่อทบทวนจะต้องจัดให้บุคลากรทุกคนอย่างน้อย 1 ปีเมื่อเข้ามาทำงานกับมูลนิธิฯ บุคลากรจะต้องลงนามในนโยบายป้องกันการแสวงประโยชน์ การละเมิด และการคุกคามทางเพศ เพื่อยืนยันความเข้าใจในนโยบายและภาระผูกพันที่ต้องปฏิบัติตามการกำกับดูแลและการประเมินผลการทำงานจะต้องรวมถึงนโยบายป้องกันการแสวงประโยชน์ การละเมิด และการคุกคามทางเพศ และขั้นตอนที่เกี่ยวข้อง

การไม่ปฏิบัติตามนโยบาย

การละเมิดนโยบายนี้อาจนำไปสู่การดำเนินการทางวินัย รวมถึงการเลิกจ้างและการดำเนินคดีทางอาญาที่อาจเกิดขึ้นได้ สำหรับองค์กรในความร่วมมือ การละเมิดอาจนำไปสู่การยกเลิกสัญญา หากไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านการจัดอบรม จะมีการทบทวนหน้าที่ความรับผิดชอบและประเมินผลการทำงาน จนกว่าจะปฏิบัติตามกิจกรรมตามข้อกำหนดการอบรมให้เสร็จสิ้น

การทบทวนนโยบาย

จะต้องมีการทบทวนนโยบายนี้ อย่างน้อยทุกๆ 1 ปี ในกระบวนการทบทวนนี้บุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกจะมีส่วนร่วมและให้ข้อเสนอแนะ มูลนิธิเพื่อสิทธิความหลากหลาย มุ่งมั่นที่จะทบทวน

นโยบายการป้องกันการแสวงประโยชน์ การละเมิด และการคุกคามทางเพศ หลังเกิดเหตุการณ์และเกือบจะเกิดเหตุการณ์ นอกจากนี้ หากมีการเปลี่ยนแปลงกฎหมายที่สำคัญหรือการออกมาตรฐานใหม่สำหรับแนวปฏิบัติที่ดี ทางองค์กรสามารถเปลี่ยนแปลงนโยบายให้สอดคล้องได้

ใบลงนามรับทราบ

เรื่อง นโยบาย ข้อปฏิบัติ และระเบียบด้านการป้องกันการแสวงผลประโยชน์ การละเมิด และการคุกคามทางเพศ

ข้าพเจ้า รับทราบว่าข้าพเจ้าได้อ่าน เข้าใจ และตกลงที่จะปฏิบัติตามนโยบายป้องกันการแสวงประโยชน์ การละเมิด และการคุกคามทางเพศของมูลนิธิฯ ข้าพเจ้าเข้าใจและยอมรับว่าเป็นความรับผิดชอบของข้าพเจ้าในฐานะเป็นผู้ที่ถูกว่าจ้างหรือมีส่วนร่วมร่วมกับมูลนิธิฯ ที่จะใช้สามัญสำนึก หลีกเลี่ยงการกระทำที่เป็นการล่วงละเมิดหรือแสวงประโยชน์ต่อผู้อื่น หรืออาจถูกตีความว่าเป็นเช่นนั้น

ข้าพเจ้าตระหนักและยอมรับว่า การละเมิดนโยบายอาจเป็นเหตุให้การจ้างงานหรือการมีส่วนร่วมกับมูลนิธิฯ สิ้นสุดลง และอาจมีผลทางกฎหมาย ข้าพเจ้ารับทราบว่ามูลนิธิฯ จะดำเนินการสอบสวนอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ ทั้งกรณีที่ข้าพเจ้ารายงานเหตุการณ์ หรือกรณีที่มีการกล่าวหาข้าพเจ้า

ข้าพเจ้าอนุญาตให้มูลนิธิเพื่อสิทธิความหลากหลาย ดำเนินการสอบสวนจำเป็นใด ๆ รวมถึงการตรวจสอบประวัติอาชญากรรมและการตรวจสอบบุคคลอ้างอิงซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการแต่งตั้งหรือการสรรหาบุคลากร

ชื่อ :

ตำแหน่ง:

ลงชื่อ:

วันที่: