



นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนของกรมการเจ้าหน้าที่

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

กรมการเจ้าหน้าที่มีเจตนารมณ์ในการขับเคลื่อนการดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชนตามแผนสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ฉบับที่ ๕ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ทั้งแผนรายด้านและรายกลุ่มเปราะบางซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นกรอบทิศทางการแก้ไขปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชน การปกป้องและคุ้มครองสิทธิของประชาชนโดยไม่เลือกปฏิบัติ คำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ รวมถึงการสร้างสังคมที่ตระหนักถึงการเคารพสิทธิมนุษยชนนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ตามแผนปฏิบัติการการด้านสิทธิมนุษยชนของกรมการเจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย “การละเมิดสิทธิมนุษยชนลดลงทุกด้านและทุกกลุ่ม” รวมทั้งยังยึดมั่นในหลักการของปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights: UDHR) อันเป็นรากฐานด้านสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ ดังนั้น เพื่อให้บุคลากรมีความตระหนักรู้ด้านสิทธิมนุษยชน ส่งเสริมการยอมรับ ความแตกต่าง และอยู่ร่วมกันอย่างเท่าเทียม รวมถึงผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของกรมการเจ้าหน้าที่ได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม โดยจัดให้มีมาตรการลดผลกระทบและลดความเสี่ยงต่าง ๆ ในการเกิดข้อร้องเรียนร้องทุกข์ กรณีได้รับผลกระทบจากการถูกละเมิดสิทธิมนุษยชน โดยมีสาเหตุมาจากการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่หรือผลผลิตของหน่วยงาน เน้นให้ความสำคัญของการดำเนินงานโดยเคารพสิทธิมนุษยชนเพื่อปลูกฝังให้เป็น วัฒนธรรมองค์กร ตลอดจนยกระดับการดำเนินงานให้สอดคล้องกับหลักสิทธิมนุษยชนอย่างต่อเนื่องเหมาะสมกับสถานการณ์ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

กรมการเจ้าหน้าที่จึงกำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชน ดังนี้

๑. นิยามศัพท์

“สิทธิมนุษยชน” (Human Rights) หมายความว่า ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคของบุคคล บรรดาที่ได้รับการรับรองหรือคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญ ตามกฎหมาย หรือตามหนังสือสัญญาที่ประเทศไทยเป็นภาคีและมีพันธกรณีที่จะต้องปฏิบัติตาม

โดยอาจอธิบายเพิ่มเติมได้ว่า เป็นสิทธิที่มีโดยธรรมชาติของมนุษย์ทุกคน กล่าวคือ บุคคลย่อมเสมอภาคกันในกฎหมาย มีสิทธิและเสรีภาพและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน ทั้งนี้ การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคล ไม่ว่าจะด้วยเหตุความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ หรือเหตุอื่นใด จะกระทำมิได้

“บุคคลภายนอก” หมายความว่า ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย บุคคลหรือกลุ่มบุคคล รวมถึงส่วนราชการหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องกับบริการหรือการดำเนินงานของกรมการเจ้าหน้าที่

“กลุ่มเปราะบาง” (Vulnerable Group) หมายความว่า กลุ่มเปราะบางตามแผนปฏิบัติการด้านสิทธิมนุษยชนรายกลุ่มของกรมการเจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เช่น กลุ่มผู้ใช้แรงงาน กลุ่มผู้สูงอายุ กลุ่มผู้พิการ และกลุ่มผู้ต้องหา ผู้ต้องขังและผู้พ้นโทษ

“บุคลากรกรมการเจ้าหน้าที่” หมายความว่า ข้าราชการ พนักงาน และเจ้าหน้าที่ทุกระดับในสังกัดกรมการเจ้าหน้าที่

๒. นโยบาย...

๒. นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน

ผู้บริหารและบุคลากรกรมการจัดหางานทุกระดับ ต้องตระหนักถึงความสำคัญและเคารพต่อสิทธิมนุษยชนในทุกด้านของบุคลากรกรมการจัดหางาน และบุคคลภายนอก ตลอดจนสังคมและชุมชน ตามกฎหมายของแต่ละประเทศ ตามสนธิสัญญาที่แต่ละประเทศมีพันธกรณีที่ต้องปฏิบัติตาม โดยรวมถึง

๑. ปฏิบัติต่อทุกคนตามหลักสิทธิมนุษยชนอย่างเท่าเทียมปราศจากการเลือกปฏิบัติ
๒. คำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิและเสรีภาพเป็นสำคัญ
๓. ส่งเสริม สนับสนุน และคุ้มครองสิทธิมนุษยชน
๔. หลีกเลี่ยงพฤติกรรมหรือการกระทำอันเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน
๕. เสริมสร้างความตระหนักรู้ด้านสิทธิมนุษยชน รวมทั้งกำหนดแนวทางสอดส่องดูแล

และให้การสนับสนุนอื่นใดแก่บุคลากรกรมการจัดหางาน ส่วนราชการหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องกันในการให้บริการและหรือการส่งมอบงานต่อกัน ตลอดจนบุคคล กลุ่มบุคคล และเครือข่ายในห่วงโซ่คุณค่า เพื่อให้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานอย่างมีคุณธรรม เคารพต่อสิทธิมนุษยชน และปฏิบัติต่อทุกคนตามหลักสิทธิมนุษยชนตามแนวนโยบายนี้

๓. แนวทางการปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชน

(๑) ให้ความเคารพต่อสิทธิมนุษยชน ปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน และปฏิบัติต่อกันอย่างเท่าเทียมโดยไม่แบ่งแยกความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ หรือเหตุอื่นใด

(๒) ดูแลสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัย เพื่อให้บุคลากรของกรมการจัดหางานปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ควบคู่กับการส่งเสริมการสร้างสุขภาวะองค์กร เพื่อให้พนักงานมีชีวิตที่สมดุล (Work Life Balance) ตลอดจนการให้ความเคารพสิทธิเสรีภาพในการแสดงออกทางความคิดของบุคลากร

(๓) ใช้ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อป้องกันความเสี่ยงต่อการละเมิดสิทธิมนุษยชน โดยเฉพาะกลุ่มเปราะบาง เพื่อให้สามารถเข้าถึงสิทธิและบริการของรัฐได้โดยสะดวก และร่วมกันสอดส่องดูแลเรื่องการเคารพสิทธิมนุษยชนกับบุคคลภายนอก หรือบุคลากรของกรมการจัดหางาน

(๔) ส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินการเพื่อคุ้มครองสิทธิมนุษยชนไม่ให้บุคคลใดถูกหลอกลวง บังคับใช้แรงงานเป็นทาสหรือบังคับให้กระทำการอันมิชอบทุกรูปแบบ เพื่อลดปัญหาการค้ามนุษย์ การก่ออาชญากรรม โดยการถือเอามนุษย์เป็นสินค้าในการซื้อขายแลกเปลี่ยนเพื่อผลประโยชน์ส่วนบุคคล/กลุ่มบุคคล หรือองค์กรอาชญากรรม

(๕) เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ โดยการสื่อสาร เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ให้แก่บุคลากรของกรมการจัดหางาน หรือองค์กรที่เกี่ยวข้องในการให้บริการ และหรือการส่งมอบงานต่อกัน ตลอดจนบุคคล กลุ่มบุคคล และเครือข่ายในห่วงโซ่คุณค่า เพื่อสร้างการรับรู้ ตระหนักถึงสิทธิมนุษยชน ปรับมุมมองด้านสิทธิมนุษยชนเป็นหลักการพื้นฐานในการปฏิบัติงาน และปฏิบัติต่อทุกคนตามปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน

(๖) จัดให้มีช่องทางในการรับข้อร้องเรียนสำหรับผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หรือบุคลากรกรมการจัดหางาน เกี่ยวกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่สะดวกต่อการเข้าถึง กระบวนการจัดการข้อร้องเรียนที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ การเยียวยาผลกระทบที่เกิดขึ้นอย่างเป็นธรรม การติดตามและรายงานผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน

(๗) สอดส่อง...

(๗) สอดส่องดูแลเรื่องการเคารพสิทธิมนุษยชน ไม่ละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายละเมิดสิทธิมนุษยชนภายในกรมการจัดหางาน ต้องรายงานให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้รับผิดชอบทราบ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่างๆ หากมีข้อสงสัยหรือข้อซักถามให้ปรึกษาผู้บังคับบัญชา หรือผู้รับผิดชอบผ่านช่องทางต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ ผู้ที่กระทำการใดอันเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน จะต้องได้รับการพิจารณาโทษทางวินัย และหากการกระทำนั้นละเมิดสิทธิมนุษยชนอันเป็นความผิดตามหลักที่กฎหมายบัญญัติไว้ ผู้กระทำความผิดจำต้องถูกดำเนินการตามขั้นตอนของกฎหมาย

(๘) เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับคุ้มครองข้อมูลและการเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคล ให้กับบุคลากรของกรมการจัดหางาน เพื่อป้องกันการละเมิดความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคล รวมถึงให้ความเป็นธรรม คุ้มครอง และปกปิดข้อมูลของบุคคลที่แจ้งเรื่องการละเมิดสิทธิมนุษยชน

(๙) ทบทวนนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนอย่างสม่ำเสมอ โดยคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงที่มีนัยสำคัญ ต่อองค์กร เพื่อให้มีการพัฒนาการดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเหมาะสมกับสถานการณ์

(๑๐) มุ่งมั่นที่จะสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นต่อการเคารพสิทธิมนุษยชน ตามนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนนี้ เป็นหลักการพื้นฐานในการปฏิบัติงาน

เห็นชอบให้ทุกหน่วยงานดำเนินการ



(ลงชื่อ).....

(นายสมชาย มรกตศรีวรรณ)

อธิบดีกรมการจัดหางาน