



นโยบายความเท่าเทียมด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยเป็นสถานศึกษาทางวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง มีพันธกิจในการพัฒนาความเป็นเลิศทางวิชาการ สร้างบัณฑิต วิจัย การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม รวมทั้งสืบสานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

มหาวิทยาลัยตระหนักถึงความสำคัญต่อการเคารพสิทธิมนุษยชน ความเสมอภาค และความหลากหลายของบุคคลทุกคนในทุกมิติ จึงได้วางนโยบายและแนวทางในการดำเนินการของมหาวิทยาลัยไว้ ดังต่อไปนี้

๑. นโยบายการบริหารของมหาวิทยาลัย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมุ่งมั่นบริหารและขับเคลื่อนพันธกิจของมหาวิทยาลัยภายใต้การเคารพสิทธิมนุษยชน ความเสมอภาค และความหลากหลายของบุคคลทุกคนในทุกมิติ โดยไม่เลือกปฏิบัติหรือจำกัดสิทธิประโยชน์ใด ๆ ไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม ต่อถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ สัญชาติ สืบวงศ์ ภาษา ศาสนา เพศ (ซึ่งหมายรวมถึงเพศสภาพ และเพศวิถี) อายุ สถานภาพการสมรส สภาวะหรือความพร้อมของร่างกาย ความทุพพลภาพ หรือสิ่งอื่นใดอันเป็นความแตกต่างเฉพาะบุคคล รวมทั้งสร้างความตระหนักรู้แก่ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยทุกฝ่าย ซึ่งได้แก่ ผู้บริหาร คณาจารย์ เจ้าหน้าที่ ให้ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงหลักความเท่าเทียมและหลักการไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม

๒. แนวทางการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยบริหารงานโดยยึดหลักความเท่าเทียม พร้อมทั้งสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน ได้รับโอกาสอย่างเสมอภาค ทำให้เกิดความเป็นกลางทางการเมืองและการปฏิบัติต่อกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ แบ่งแยก กีดกัน หรือจำกัดสิทธิประโยชน์ใด ๆ ตามแนวทางที่กำหนดไว้ในข้อ ๓.

๓. แนวทางการปฏิบัติของมหาวิทยาลัยต่อผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย

(๑) ตระหนักรู้และปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน และปฏิบัติต่อกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ แบ่งแยก กีดกัน หรือจำกัดสิทธิประโยชน์ใด ๆ ที่สมควรได้รับโดยชอบ ไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อมต่อเชื้อชาติ สัญชาติ สืบวงศ์ ภาษา ศาสนา เพศ (ซึ่งหมายรวมถึงเพศสภาพ และเพศวิถี) อายุ สถานภาพการสมรส สภาวะหรือความพร้อมของร่างกาย ความทุพพลภาพ หรือสิ่งอื่นใดอันเป็นความแตกต่างเฉพาะบุคคล



นโยบายความเท่าเทียมด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

(๒) ปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันในกระบวนการการจ้างงาน ตั้งแต่การสรรหาและคัดเลือก การจ่ายค่าตอบแทนอย่างเท่าเทียมตามความรู้ความสามารถ วันเวลาทำงานและวันหยุด การมอบหมายงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การขึ้นเงินเดือน การให้รางวัล การฝึกอบรมและการพัฒนา รวมถึงการวางแผนและโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ สวัสดิการต่าง ๆ การดำเนินการทางวินัย อุทธรณ์ร้องทุกข์ การพ้นจากการปฏิบัติงาน และเรื่องอื่น ๆ

(๓) จัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมสำหรับผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยให้สามารถเข้าถึงและได้รับประโยชน์อย่างเท่าเทียม เช่น การประกันสุขภาพสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย และสิทธิด้านประกันสุขภาพสำหรับบิดา มารดา บุตร คู่สมรส คู่ชีวิต การจัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพเป็นประจำทุกปี พร้อมทั้งการดูแลเกี่ยวกับการฉีดวัคซีนตามที่จำเป็น สิทธิการลาคลอดและการเลี้ยงดูบุตรสำหรับผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยที่อยู่ระหว่างตั้งครรภ์ เลี้ยงดูบุตร และเงินอุดหนุนการศึกษาบุตร รวมถึงสวัสดิการที่อยู่อาศัย โดยการให้บริการหอพักสำหรับผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยทุกประเภท เป็นต้น

(๔) ตระหนักและเห็นความสำคัญของสถาบันครอบครัว มีแนวทางดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ อย่างเท่าเทียม และไม่นำเรื่องการจัดตั้งครอบครัวหรือการเลี้ยงดูบุตรมาเป็นปัจจัยการพิจารณาเลือกปฏิบัติ หรือจำกัดสิทธิประโยชน์ใด ๆ ที่สมควรได้รับโดยชอบ ทั้งในเรื่องการสรรหาและคัดเลือก การจ้างงาน การจ่ายค่าตอบแทน การมอบหมายงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และเรื่องอื่น ๆ

(๕) กำกับดูแลและส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยตระหนักถึงการจ้างงานโดยชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม ไม่ใช่แรงงานบังคับ แรงงานทาส แรงงานที่มาจากการค้ามนุษย์ หรือแรงงานเด็ก อันมิชอบด้วยกฎหมาย รวมถึงการประทุษร้ายร่างกายหรือจิตใจ ไม่ว่าจะกระทำโดยการใช้อำนาจ ชูเชิญ กักขัง หน่วงเหนี่ยว ข่มขู่ คุกคาม ล่วงละเมิดหรือใช้ความรุนแรงในรูปแบบใด ๆ

(๖) สนับสนุนและติดตามให้พนักงานจ้างเหมาบริการ (Outsource) ได้รับการปฏิบัติที่เสมอภาค และได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมจากนายจ้างโดยไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งใช้เกณฑ์การปฏิบัติตามกฎหมายในการพิจารณาคัดเลือกผู้รับจ้างเหมาบริการมาทำงานให้แก่มหาวิทยาลัย และหากปรากฏว่ามีการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมดังกล่าวระหว่างการว่าจ้าง มหาวิทยาลัยจะดำเนินการใด ๆ ให้เกิดการปฏิบัติอย่างถูกต้องหรืออาจยุติสัญญาจ้างได้

(๗) จัดให้มีการป้องกันและแก้ไขการคุกคามทางเพศที่อาจเกิดขึ้นต่อผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยได้รับความปลอดภัย มีสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน โดยมุ่งเน้นการป้องกันหรือแก้ไขปัญหาเป็นพื้นฐานควบคู่ไปกับการปรับเปลี่ยนทัศนคติเกี่ยวกับพฤติกรรมทางเพศ



นโยบายความเท่าเทียมด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

(๘) จัดให้มีหน่วยงานที่ดูแลผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยที่ได้รับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม โดยหากประสงค์จะแจ้งเรื่อง หรือต้องการให้มหาวิทยาลัยช่วยเหลือ สามารถติดต่อได้ที่ฝ่ายสิทธิประโยชน์และการดูแลทรัพยากรมนุษย์ สำนักบริหารทรัพยากรมนุษย์

มหาวิทยาลัยคำนึงถึงความเท่าเทียมและความเสมอภาค และไม่กระทำการใดที่ก่อให้เกิดความแตกแยก เพื่อส่งเสริมให้ทุกคนอยู่ร่วมกันในมหาวิทยาลัยอย่างมีความสุข และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัย

ประกาศ ณ วันที่ ๑ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(ศาสตราจารย์ ดร.บัณฑิต เอื้ออาภรณ์)

อธิการบดีจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย