



ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
เรื่อง นโยบายความเท่าเทียมด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2566

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่เป็นสถานศึกษาทางวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง มีพันธกิจในการสั่งสอนและอบรม บัณฑิต สั่งสมและประยุกต์ปัญญาความรู้ (วิจัย-นวัตกรรม) รวมทั้งบริการวิชาการเพื่อตอบแทนคุณแผ่นดิน สืบสาน วัฒนธรรมล้านนา-ไทย บำรุงรักษาสิ่งแวดล้อม และมหาวิทยาลัยตระหนักถึงความสำคัญต่อการเคารพสิทธิ มนุษยชน ความเสมอภาค และความหลากหลายของบุคคลทุกคนในทุกมิติ จึงได้กำหนดนโยบายเพื่อให้เกิดความ เท่าเทียมด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ดังต่อไปนี้

1. นโยบายการบริหารของมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่มุ่งมั่นบริหารและขับเคลื่อนพันธกิจของมหาวิทยาลัยภายใต้การเคารพ สิทธิมนุษยชน ความเสมอภาค และความหลากหลายของบุคคลทุกคนในทุกมิติ โดยไม่เลือกปฏิบัติหรือจำกัดสิทธิ ประโยชน์ใด ๆ ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม ต่อถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ สัญชาติ สีดวง ภาษาศาสนา เพศ (ซึ่งหมายรวมถึง เพศสภาพ และเพศวิถี) อายุ สถานภาพการสมรส สภาวะหรือความพร้อมของร่างกาย ความทุพพลภาพ หรือสิ่งอื่น ใดอันเป็นความแตกต่างเฉพาะบุคคล รวมทั้งสร้างความตระหนักแก่ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยทุกฝ่าย ซึ่งได้แก่ ผู้บริหาร บุคลากรสายวิชาการ และเจ้าหน้าที่ ให้ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงหลักความเท่าเทียม และหลักการไม่เลือก ปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม

2. แนวทางการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่บริหารงานโดยยึดหลักความเท่าเทียม พร้อมทั้งสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงาน ในมหาวิทยาลัยปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน ได้รับโอกาสอย่างเสมอภาค ทำให้เกิดความ เป็นกลางทางการเมืองและการปฏิบัติต่อกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ แบ่งแยก กีดกัน หรือจำกัดสิทธิประโยชน์ใด ๆ ตามแนวทางที่กำหนดไว้ในข้อ 3

3. แนวทางการปฏิบัติของมหาวิทยาลัยต่อผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย

(1) ตระหนักและปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน และปฏิบัติต่อกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติ แบ่งแยก กีดกัน หรือจำกัดสิทธิประโยชน์ใด ๆ ที่สมควรได้รับโดยชอบ ไม่ว่าจะทางตรงหรือ ทางอ้อมต่อเชื้อชาติ สัญชาติ สีดวง ภาษาศาสนา เพศ (ซึ่งหมายรวมถึงเพศสภาพ และเพศวิถี) อายุ สถานภาพการ สมรส สภาวะหรือความพร้อมของร่างกาย ความทุพพลภาพ หรือสิ่งอื่นใดอันเป็นความแตกต่างเฉพาะบุคคล

/(2) ปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน...

(2) ปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันในกระบวนการจ้างงาน ตั้งแต่การสรรหาและคัดเลือก การจ่าย ค่าตอบแทนอย่างเท่าเทียมตามความรู้ความสามารถ วันเวลาทำงานและวันหยุด การมอบหมายงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การขึ้นเงินเดือน การให้รางวัล การฝึกอบรมและการพัฒนา รวมถึงการวางแผน และโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ สวัสดิการต่าง ๆ การดำเนินการทางวินัย อุทธรณ์ร้องทุกข์ การพ้นจากการปฏิบัติงาน และเรื่องอื่น ๆ

(3) จัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมสำหรับผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ให้สามารถ เข้าถึงและได้รับประโยชน์อย่างเท่าเทียม เช่น การประกันสุขภาพสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย และสิทธิ ด้าน ประกันสุขภาพสำหรับบิดา มารดา บุตร คู่สมรส คู่ชีวิต การจัดให้มีการตรวจสุขภาพเป็นประจำทุกปี พร้อมทั้ง การดูแลเกี่ยวกับการฉีดวัคซีนตามที่จำเป็น สิทธิการลาคลอดและการเลี้ยงดูบุตรสำหรับผู้ปฏิบัติงานใน มหาวิทยาลัยที่อยู่ระหว่างตั้งครรภ์ เลี้ยงดูบุตร และเงินอุดหนุนการศึกษาบุตร รวมถึงสวัสดิการที่อยู่อาศัย โดยการ ให้บริการหอพักสำหรับผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย เป็นต้น

(4) ตระหนักและเห็นความสำคัญของสถาบันครอบครัว มีแนวทางดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ อย่างเท่าเทียม และไม่นำเรื่องการจัดตั้งครอบครัวหรือการเลี้ยงดูบุตรมาเป็นปัจจัยการพิจารณาเลือกปฏิบัติ หรือจำกัด สิทธิประโยชน์ใด ๆ ที่สมควรได้รับโดยชอบ ทั้งในเรื่องการสรรหาและคัดเลือก การจ้างงาน การจ่ายค่าตอบแทน การมอบหมายงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และเรื่องอื่น ๆ

(5) กำกับดูแลและส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยตระหนักถึงการจ้างงาน โดยชอบด้วย กฎหมายและเป็นธรรม ไม่ใช่แรงงานบังคับ แรงงานทาส แรงงานที่มาจากการค้ามนุษย์ หรือแรงงานเด็กอันมิชอบ ด้วยกฎหมาย รวมถึงการประทุษร้ายร่างกายหรือจิตใจ ไม่ว่าจะกระทำโดยการใช้อำนาจ ชูเชื้อญ กักขังหน่วงเหนี่ยว ข่มขู่ คุกคาม ล่วงละเมิดหรือใช้ความรุนแรงในรูปแบบใด ๆ

(6) สนับสนุนและติดตามให้พนักงานจ้างเหมาบริการ (Outsource) ได้รับการปฏิบัติที่เสมอภาค และได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมจากนายจ้างโดยไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งใช้เกณฑ์การปฏิบัติตามกฎหมายในการ พิจารณาคัดเลือกผู้รับจ้างเหมาบริการมาทำงานให้แก่มหาวิทยาลัย และหากปรากฏว่ามีการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม ดังกล่าวระหว่างการว่าจ้าง มหาวิทยาลัยจะดำเนินการใด ๆ ให้เกิดการปฏิบัติอย่างถูกต้องหรืออาจยุติสัญญาจ้างได้

(7) จัดให้มีการป้องกันและแก้ไขการคุกคามทางเพศที่อาจเกิดขึ้นต่อผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยได้รับความปลอดภัย มีสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน โดยมุ่งเน้นการป้องกันหรือแก้ไขปัญหาเป็นพื้นฐานควบคู่ไปกับการ ปรับเปลี่ยนทัศนคติเกี่ยวกับพฤติกรรมทางเพศ

(8) จัดให้มีหน่วยงานที่ดูแลผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยที่ได้รับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม โดยหาก ประสงค์จะแจ้งเรื่อง หรือต้องการให้มหาวิทยาลัยช่วยเหลือ สามารถติดต่อได้ที่คณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ กองกฎหมาย

/มหาวิทยาลัย...

มหาวิทยาลัยคำนึงถึงความเท่าเทียมและความเสมอภาค และไม่กระทำการใดที่ก่อให้เกิดความ
แตกแยก เพื่อส่งเสริมให้ทุกคนอยู่ร่วมกันในมหาวิทยาลัยอย่างมีความสุข และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัย

ประกาศ ณ วันที่ 30 ตุลาคม 2566

(ศาสตราจารย์ ดร.นายแพทย์พงษ์รักษ์ ศรีบัณฑิตมงคล)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยเชียงใหม่