



สำนักงานคณะกรรมการการสหิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ  
 เลขรับ 298  
 วันที่ 19 ส.ค. 2562  
 เวลา 15.12 น.

สำนักงานคณะกรรมการการสหิทธิมนุษยชนแห่งชาติ  
 เลขรับ 3629  
 วันที่ 14 ส.ค. 2562  
 เวลา 9.10 น.

## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักคุ้มครองสิทธิมนุษยชน กลุ่มงานตรวจสอบการละเมิดสิทธิมนุษยชน ๔ โทร. ๑๑๙๗๑

ที่ สม ๐๐๐๓/๖๘๕

วันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๒

เรื่อง สรุปรายงานการประชุม Senior Executive Officer Network Meeting

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

เลขรับ 37  
 วันที่ 20 ส.ค. 2562  
 เวลา 11.29 น.

ตามบันทึกข้อความสำนักสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ ที่ สม ๐๐๐๓/๓๗ ลงวันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๖๒ แจ้งมายังสำนักคุ้มครองสิทธิมนุษยชนว่า ประธานกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติได้อนุมัติให้เลขาธิการคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ เข้าร่วมประชุมเครือข่ายผู้บริหารระดับสูง (Senior Executive Officer (SEOs) Network Meeting) ของสถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติในระดับสำนักงานที่เป็นสมาชิกสถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติในภูมิภาคเอเชีย-แปซิฟิก (APF) ในระหว่างวันที่ ๒๘-๓๐ มกราคม ๒๕๖๒ ณ กรุงโตเกียว ประเทศกาตาร์ โดยเลขาธิการ กสม. มอบหมายให้นายภาณุพันธ์ สมสกุล นักวิชาการสิทธิมนุษยชนชำนาญการพิเศษ สำนักคุ้มครองสิทธิมนุษยชน เข้าร่วมประชุมเพื่อปฏิบัติหน้าที่ล่ามในระหว่างการประชุม นั้น

ในการนี้ เลขาธิการ กสม. ได้เสร็จสิ้นการเข้าร่วมประชุมข้างต้นแล้ว สำนักคุ้มครองสิทธิมนุษยชน ในฐานะเข้าร่วมประชุมดังกล่าว จึงขอรายงานสรุปสาระการเข้าร่วมประชุม ดังนี้

๑. การประชุมเครือข่ายผู้บริหารระดับสูง (Senior Executive Officers (SEOs) Network Meeting) ครั้งนี้ถือเป็นครั้งที่ ๗ โดยรูปแบบการประชุมเป็นการหารือเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และตัวอย่างในการทำงานที่ดี เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชนในด้านการบริหารงานของสถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ และเปิดโอกาสให้กับผู้บริหาร (SEO) ที่ได้รับการแต่งตั้งใหม่เพื่อมาทำความรู้จักเครือข่ายการทำงานของ APF และรับทราบแนวทางการประสานความร่วมมือระหว่างสถาบัน โดยการประชุมจัดขึ้น ๓ วัน แบ่งเป็น sessions ต่าง ๆ ประกอบด้วย

วันที่ ๑ (วันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๖๒)

เป็นการแนะนำผู้มาเข้าร่วมการประชุมเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์เกี่ยวกับสิ่งท้าทายและผลสำเร็จในการบริหารสถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ซึ่งเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบโดยตรงของ SEO อันจะส่งผลโดยตรงต่อการทำงานของสถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ซึ่งการทำหน้าที่ของ SEO มีความซับซ้อนเพราะจะต้องทำงานร่วมกันทั้งกับคณะกรรมการ พร้อมทั้งการเชื่อมโยงเจ้าหน้าที่ของสถาบัน ซึ่งในส่วนนี้จะเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนและปรึกษาหารือเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ สำหรับการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถาบันเพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันและประสานความร่วมมือกันต่อไปในอนาคต

ข้อสรุปในด้านความคาดหวังของผู้เข้าร่วมประชุม

๑. การปฏิบัติที่ดีที่สามารถที่จะใช้เป็นตัวอย่งให้กับสถาบันอื่น เช่น การสร้างกระบวนการสร้างจิตสำนึกและแรงกระตุ้นสำหรับพนักงานและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีส่วนในการเพิ่มศักยภาพให้กับเจ้าหน้าที่ รวมทั้งการใช้ระบบตรวจติดตามและประเมินศักยภาพของสถาบันสิทธิมนุษยชนระดับชาติ นอกจากนี้การวางแผนด้านกลยุทธ์ (strategic planning) ยังสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาเพื่อสื่อสารสิ่งที่ต้องการที่จะทำในอนาคตเกี่ยวกับการวางรากฐานเพื่อพัฒนางานด้านสิทธิมนุษยชน เช่น การแปลงสิทธิมนุษยชนในด้านต่างๆสู่ระดับวัฒนธรรมหรือกลุ่มเปราะบาง การทำงานร่วมกันระหว่าง SEOs และ

/คณะกรรมการ...

คณะกรรมการเพื่อให้งานสิทธิมนุษยชนเกิดศักยภาพสูงสุด นอกจากนี้ยังต้องคำนึงถึงเรื่องเพศสภาพ (gender mainstreaming issue)

๒. การสร้างเครือข่ายให้มีความเข้มแข็งจะเป็นกระบวนการที่จะนำไปสู่การแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ต่างๆ โดยเริ่มจากการสร้างความคุ้นเคยให้รู้จักกันในเครือข่ายสถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ (NHRIs) ในภูมิภาค การสร้างช่องทางในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่าง SEOs จะนำไปสู่การสร้างกระบวนการที่คนที่เกิดการทำงานที่เรียกว่า SMART ย่อมาจาก Strategies, Management adept, Achievement, Focus, Reasonable and Timely

๓. การประสานความร่วมมือระหว่างเครือข่ายที่เป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ของ SEOs ซึ่งจะมีส่วนที่เป็นประเด็นปัญหาทั่วไปที่พบได้ในทุกสถาบัน และให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ระหว่างสถาบันในภูมิภาคอื่น และองค์กรระหว่างประเทศ

ในการแลกเปลี่ยนความคาดหวังดังกล่าวทั้ง ๓ ข้อข้างต้น ส่วนที่เป็นประเด็นสำคัญ คือ การประเมินคุณค่าและความเชื่อมโยงของแต่ละสถาบันให้มีประสิทธิภาพ ทั้งในระดับภายในสถาบัน และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรซึ่งส่วนใหญ่ไม่มีการพูดถึงในระดับการประชุมระหว่างประเทศ และสามารถที่จะนำประเด็นสิทธิมนุษยชนให้ลงมาสู่ในระดับความแตกต่างทางด้านวัฒนธรรมได้

#### ข้อสรุปในด้านพัฒนาการจากปีที่ผ่านมา

ผลสำเร็จของสถาบันจากปีที่ผ่านมาซึ่งจะมีการแลกเปลี่ยนในระดับสถาบันประกอบไปด้วยการเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขกฎหมายในเชิงที่เป็นการส่งเสริมและพัฒนางานด้านสิทธิมนุษยชน การปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงองค์กรให้ดียิ่งขึ้นซึ่งจะมีทั้งการปรับเปลี่ยนหรือบริหารงานด้านบุคลากรหรือการสรรหาบุคลากรมาเพื่อปฏิบัติงานภายในสถาบัน การทำให้สถาบันสิทธิมนุษยชนสามารถเข้าถึงในหลายกลุ่มต่างๆ ทั้งในทางกายภาพและในทางปฏิบัติ รวมถึงการที่มีประเทศต่างๆ ที่มาเข้าร่วมใน APF เพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้ยังมี SEOs บางประเทศอธิบายถึงการให้สัตยาบันเกี่ยวกับพิธีสารเลือกรับของอนุสัญญาต่อต้านการทรมานและการปฏิบัติ หรือการลงโทษอื่นที่โหดร้าย ไร้มนุษยธรรม หรือย่ำยีศักดิ์ศรี (Optional Protocol to the Convention against Torture - OPCAT) การจัดทำกระบวนการทำงานต่างๆ เพื่อให้สอดคล้องงานด้านสิทธิมนุษยชน เช่น การจัดทำประเมินเรื่องเพศสภาพและความอ่อนไหวของเด็ก การออกข้อกำหนดหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการจ้างแรงงานต่างด้าว การเพิ่มศักยภาพหรือการเข้าถึงโดยเฉพาะในการเฉลิมฉลองครบรอบ ๗๐ ปี ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (UDHR) เพื่อเป็นการเริ่มต้นทศวรรษของสิทธิมนุษยชนให้มีการรับรู้และมีการเชื่อมโยงสิ่งต่างๆ เข้าด้วยกัน นอกจากนี้จะมีการประเมินสถานะของสถาบันสิทธิให้ได้รับสถานะ A ด้วย

#### ข้อสรุปในส่วนของความท้าทายที่มีต่อสถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

มีหลายรูปแบบตั้งแต่ในระดับการเปลี่ยนแปลงหรือการหมุนเวียนผู้ปฏิบัติงานซึ่งยังขาดความรู้หรือประสบการณ์ทางด้านสิทธิมนุษยชนอันเป็นผลมาจากกระบวนการในเชิงโครงสร้าง อีกทั้งในเรื่องของการขาดความรู้ ผู้บริหารที่ยังมีประสบการณ์ไม่มากพอ หรือยังสับสนในบทบาทหน้าที่ สิ่งสำคัญที่พบในสถาบัน คือการขาดเงินทุนเพื่อที่จะดำเนินการให้เป็นไปตามแผนงาน การทำงานระหว่างหน่วยงานของรัฐและองค์กรเอกชนยังไม่มี ความเชื่อมโยงหรือความสัมพันธ์กัน ประเด็นข้อท้าทายที่สำคัญ คือเรื่องความปลอดภัยของนักปกป้องสิทธิมนุษยชน (Human Rights Defenders) และจำนวนของเรื่องร้องเรียนที่มีจำนวนเพิ่มมากขึ้น หรือประเด็นเกี่ยวข้องกับการเมืองที่ส่งผลกระทบต่อคุณค่าของสิทธิมนุษยชนรวมทั้งการรับตำแหน่งหรือการทำงานใหม่ของคณะกรรมการให้ต้องเริ่มกระบวนการใหม่

/ดังนั้น...

ดังนั้น พัฒนาการและความท้าทายที่เป็นประเด็นสำคัญที่นำมาพูดคุยกันที่ประเด็นสำคัญก็คือสถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติจะต้องมีมาตรการหรือมาตรฐานในระหว่างประเทศเพื่อให้ลงสู่ในระดับชุมชนและวัฒนธรรมหรือภูมิภาค ซึ่ง SEOs และผู้ปฏิบัติงานที่จะเข้าทำงานในระดับพื้นที่จำเป็นที่จะต้องรู้ถึงความอ่อนไหวเกี่ยวกับวัฒนธรรมหรือภูมิหลังของพื้นที่ อีกทั้งจะต้องมีการสื่อสารไปในระดับผู้ปฏิบัติงานและในคณะกรรมการอันเป็นหน้าที่สำคัญของ SEOs ตัวอย่างของการแปลงความแตกต่างทางด้านสิทธิมนุษยชนลงสู่เนื้อหาในเชิงวัฒนธรรม คือ การที่ทบทวนแผนงานซึ่งจะต้องสื่อสารงานด้านสิทธิมนุษยชนให้กลุ่มชุมชนยอมรับซึ่งค่อนข้างที่จะมีความอ่อนไหวสูงและจำเป็นที่จะต้องใช้กระบวนการยาวนานเพื่อที่จะทำให้เกิดการเตรียมตัวหรือการเตรียมพร้อม และต้องรับฟังเกี่ยวกับแนวความคิดใหม่ๆ เพื่อที่จะนำมาปรับใช้ เช่น การนำความรู้ลงไปในกลุ่มระดับโรงเรียน มหาวิทยาลัย หรือกลุ่มเยาวชน เพื่อให้เกิดการยอมรับการสร้างบรรทัดฐานทางด้านสิทธิมนุษยชนและการทำงานร่วมกัน สถาบันจึงต้องมีกระบวนการตัดสินใจของตนเองว่าจะไปในทิศทางใดเพื่อที่จะให้เกิดการขับเคลื่อนตนเองที่ท้าทาย แต่ต้องยอมรับความแตกต่างในเชิงวัฒนธรรมที่มีอยู่ในภูมิภาค เพื่อให้การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตอบสนองต่อความท้าทายต่างๆ ในงานด้านสิทธิมนุษยชนได้

ข้อท้าทายที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานของ SEOs คือ การทำงานที่ค่อนข้างซับซ้อนการทำงานที่เป็นอิสระขององค์กรทั้งในเรื่องการบริหารจัดการบุคลากร และการเงิน รวมทั้งการปฏิสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานของรัฐและองค์กรภาคเอกชนซึ่งจะต้องใช้เครื่องมือหรือวิธีการต่างๆ ผ่านกระบวนการทางการบริหารที่จะต้องให้กลุ่มหรือภาคส่วนต่างๆ รวมทั้งชุมชน มาทำงานร่วมกัน บนพื้นฐานของความหลากหลาย (pluralism) ซึ่งจะต้องมีทั้งในระดับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน คณะกรรมการ และผู้บริหาร การมีความหลากหลายจะมีส่วนช่วยในการที่จะทำให้เกิดคำแนะนำหรือกระบวนการการทำงานประสบความสำเร็จ

วันที่ ๒ (วันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๒)

การดำเนินกระบวนการจัดประชุมหรือในรูปแบบการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในลักษณะสภากาแฟ (world cafe' topic stations) ซึ่งมีจำนวน ๕ กลุ่มย่อย โดยมีรายละเอียดประกอบไปด้วย

หัวข้อที่ ๑ การสร้างสมรรถนะให้สถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติเข้มแข็ง ซึ่งมีประเด็นการแลกเปลี่ยนเพื่อให้เกิดความเข้าใจในเนื้อหา นโยบาย ความสัมพันธ์ และความเข้าใจในเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน การพัฒนาสมรรถนะที่ค่อนข้างซับซ้อนและจะต้องใช้ระยะเวลาการลงทุนและกระบวนการที่ค่อนข้างยาวนาน สิ่งสำคัญในกระบวนการที่จะเสริมสร้างสมรรถนะให้กับเจ้าหน้าที่เพื่อที่จะนำไปใช้กับงานให้ตรงตามลักษณะงาน และการปรับใช้เทคโนโลยีเพื่อใช้ในการทำงาน อีกทั้งจำเป็นที่จะต้องมีการสร้างแผนยุทธศาสตร์และแผนงาน กระบวนการติดตามเพื่อให้เกิดสร้างความเข้มแข็งให้กับสถาบัน

แผนยุทธศาสตร์และวิธีการที่จะเพิ่มความเข้มแข็งให้กับสถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติจะต้องตั้งความคาดหวังให้ชัดเจนสำหรับเจ้าหน้าที่ ควรจัดการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อให้เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับเจ้าหน้าที่ที่ต้องทำงานร่วมกับองค์กรเอกชนในหัวข้อเฉพาะ เช่น สิทธิมนุษยชนที่มีประเด็นเกี่ยวข้องกับชุมชนที่อยู่ห่างไกล หรือเหตุการณ์สำคัญในระดับภูมิภาคและระหว่างประเทศ เป็นต้น การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีควรเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ได้มีโอกาสเลือกโปรแกรมการฝึกอบรมที่ต้องการและปรับใหม่ในทุกๆปี หรืออาจเป็นการปรับเปลี่ยนแผนกเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ งาน กระบวนการมีส่วนร่วมหรือการทำข้อตกลงระหว่างสถาบันการศึกษา เช่น การตั้งศูนย์สิทธิมนุษยชนเพื่อใช้เป็นสถานที่ฝึกปฏิบัติงานให้กับเจ้าหน้าที่ของสถาบัน สื่อมวลชนและสนับสนุนสถาบันการศึกษาให้มีที่ฝึกงานเรียนรู้ของนักศึกษา นอกจากนี้กระบวนการสนับสนุนเพื่อให้เกิดเป็นระบบในการจัดหาทุนการศึกษาให้กับ

/เจ้าหน้าที่...

เจ้าหน้าที่เพื่อศึกษาต่อในต่างประเทศ และกระบวนการจัดโปรแกรมแนะนำการทำงานหรือโครงการฝึกอบรมให้กับเจ้าหน้าที่ใหม่โดยมีคู่มือการปฏิบัติงานให้แก่แต่ละคนเพื่อใช้ในการทำงาน

หัวข้อที่ ๒ ความสัมพันธ์และการทำงานร่วมระหว่างสถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติกับองค์กรเอกชน การทำงานร่วมกับองค์กรเอกชน การแนะนำให้เสนอชื่อองค์กรเอกชนหรือให้องค์กรเอกชนอยู่ในกระบวนการคัดเลือกคณะกรรมการซึ่งทำหน้าที่ในการรับเรื่องร้องเรียนหรือจัดกระบวนการให้เกิดความสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงระหว่างองค์กรภาคเอกชนกับภาครัฐ ซึ่งในกระบวนการเหล่านี้จะต้องใช้ผู้ที่มีประสบการณ์และบางโครงการอาจต้องสนับสนุนแหล่งเงินทุนให้กับองค์กรเอกชนเพื่อสร้างกระบวนการความร่วมมือ สำหรับกลไกที่จะทำให้เกิดความร่วมมือแม้จะมีความยากลำบากแต่มีความจำเป็น เช่น ในกระบวนการออกกฎหมายหรือขับเคลื่อนประเด็นต่าง ๆ กรณี นักปกป้องสิทธิมนุษยชน และอาจให้เข้ามีส่วนร่วมในกระบวนการไต่สวนระดับชาติ นอกจากนี้ยังต้องมีการหารือเกี่ยวกับการจัดทำรายงานตามอนุสัญญาและแลกเปลี่ยนข้อมูลในระดับพื้นที่ เป็นต้น

หัวข้อที่ ๓ การติดตามตรวจสอบและการประเมินผลการปฏิบัติงานของสถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ เป็นกระบวนการที่ต้องใช้ระยะเวลาและค่อนข้างยากลำบากแต่จะส่งผลกระทบและเกิดการเปลี่ยนแปลงในการสร้างผลผลิตของงาน เพื่อให้มีการปรับปรุงและแก้ไขข้อบกพร่องโดยจะต้องมีการวางแผนงานแผนยุทธศาสตร์และรวบรวมข้อมูลที่จำเป็น แผนงานอาจจะทำได้มากกว่า ๑ แผนงาน แต่ต้องทำให้เหมาะสมกับสถาบันของตนเอง เพื่อมิให้ต้องใช้เงินทุนในแผนงานมากเกินไป การสร้างความเข้าใจในขั้นตอนแรกสำหรับการตรวจติดตามและประเมินงาน ถือเป็นส่วนที่สำคัญในการสื่อสารและปรับทัศนคติให้กับเจ้าหน้าที่เพื่อมุ่งสู่การประเมินผลการปฏิบัติงาน แต่ข้อจำกัดบางประการจำเป็นที่จะต้องนำมาพิจารณาร่วมด้วย เช่น การขาดเจ้าหน้าที่ที่จะมาทำหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน ข้อเสนอแนะที่ดีจึงต้องมีการพัฒนากระบวนการให้มีการปรับปรุงและเชื่อมโยงกับแผนงานของประเทศและจะต้องมีคู่มือการประเมินผลและติดตามมาให้กับเจ้าหน้าที่หรืออาจต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญประจำมาช่วยเหลือ

หัวข้อที่ ๔ ความท้าทายงานด้านบุคลากร การรับสมัครเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานและรักษาให้อยู่กับองค์กร เป็นประเด็นที่มีความสำคัญเพราะมีรายงานที่เจ้าหน้าที่มีความกดดัน ตั้งแต่ในขั้นตอนการรับสมัครที่มีความยากลำบากเพื่อคัดสรรทักษะที่จำเป็นหรือในบางกรณีหากต้องการความเชี่ยวชาญทางด้านกฎหมาย และขึ้นอยู่กับปัจจัย เช่น ค่าตอบแทนที่น้อยในการปฏิบัติงานให้กับสถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติเมื่อเทียบกับองค์กรอื่นและบรรยากาศในการทำงาน ความต้องการของสถาบันในบางทักษะของเจ้าหน้าที่สูงยากที่จะหาผู้มีความรู้หรือประสบการณ์เกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนทั้งในระหว่างประเทศและภายในประเทศ ในกรณีการเลื่อนขั้นหรือสนับสนุนเจ้าหน้าที่ผู้มีประสบการณ์ทำให้เกิดความต้องการในการทำงานที่น้อยลงหรือต้องใช้ระยะเวลาในการฝึกเจ้าหน้าที่ให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในงานเฉพาะด้านที่อาจต้องใช้ระยะเวลากว่า ๒ ปีสิ่งแวดล้อมในการทำงานและสวัสดิการเป็นส่วนสำคัญกับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ในบางครั้งการทำงานที่อยู่ในสถานการณ์ที่ยุ้งยากและท้าทายอาจจำเป็นที่จะต้องให้มีการอบรมและให้คำแนะนำโดยผู้มีประสบการณ์อย่างใกล้ชิด สถานที่ปฏิบัติงานต้องมีความเหมาะสม ระยะเวลาการทำงานที่จะต้องไม่มากเกินไป หรือหากจำเป็นที่จะต้องทำงานเร่งด่วนต้องมีค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นที่เหมาะสม และมีกระบวนการสร้างแรงจูงใจการทำงานเป็นการเสนอค่าตอบแทนการเลื่อนระดับ เป็นต้น สิ่งสำคัญอีกประการคือการมีระเบียบและนโยบายที่มีความชัดเจนเพื่อมิให้เกิดความขัดแย้งหรือปัญหาภายในหน่วยงาน

การจัดรูปแบบขององค์กรก็เป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยให้การทำงานและการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมซึ่งจะเชื่อมโยงกับแผนงานหรือโครงการระหว่างหน่วยงานภายในให้มีประสิทธิภาพหรือการจัดกระบวนการให้ความรู้ระหว่างหน่วยงานทั้งในด้านสิทธิมนุษยชนการสื่อสารและงานด้านกฎหมายเพื่อ

เรียนรู้ร่วมกันอีกทั้งเป็นข้อท้าทายในสถาบันที่จะต้องเชื่อมโยงกับคณะกรรมการ จะมีอยู่ ๒ รูปแบบ ได้แก่ คณะกรรมการเป็นผู้จัดแผนงานและสร้างกลไกในการทำงานโดยมีผู้บริหารเป็นผู้จัดการงานด้านบุคคลากร เพื่อทำหน้าที่ให้สอดคล้องกับแผนงาน และในรูปแบบที่ ๒ คณะกรรมการจะเป็นทางผู้กำหนดแผนงาน ยุทธศาสตร์และทำงานภายในองค์กรร่วมด้วยซึ่งจะเป็นการทำงานในทุกๆวันร่วมกับเจ้าหน้าที่ ดังนั้น ความรับผิดชอบภารกิจงานที่ไม่ชัดเจนแน่นอนจะส่งผลให้เกิดการสับสนและประสิทธิภาพงานในด้านต่างๆ ต่ำลงไป

ประมวลจริยธรรม (Code of conduct) ที่เจ้าหน้าที่ควรตระหนัก เช่น การใช้โซเชียลมีเดียในการแสดงความคิดเห็น ที่ต้องเคารพต่อประมวลจริยธรรมขององค์กร ความซื่อตรง จรรยาบรรณ และความเป็นอิสระ

หัวข้อที่ ๕ การทำงานร่วมกับองค์กรเอกชนและภาคธุรกิจ กรณีตัวอย่างที่ดีสำหรับการทำงานร่วมกับองค์กรอื่น เช่น การจัดทำกระบวนการเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสภาหอการค้า สภาพาณิชย์ และองค์กรลูกจ้าง สถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติจะต้องสนับสนุนให้มีการสร้างงานสำหรับผู้พิการ เพื่อให้เข้าถึงงานและมีการตรวจสอบกระบวนการปฏิบัติขององค์กรภาคเอกชน เช่น การตรวจสอบการระบายมลพิษต่างๆ หรือกระบวนการตรวจสอบการทำเหมืองที่มีผิดกฎหมายและบังคับย้ายถิ่นคนเผ่าพื้นเมือง สามารถใช้แนวทางตามหลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (UN guideline on business and human rights) และแผนปฏิบัติการสิทธิมนุษยชนในระดับชาติด้านธุรกิจ และสิทธิมนุษยชน นอกจากนี้ในการจัดทำกติกาไต่สวนระดับชาติในหัวข้อที่เกี่ยวกับองค์กรเอกชน เช่น การเลือกปฏิบัติ การล่วงละเมิดทางเพศ การเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศ และการย้ายถิ่นของคนพื้นเมือง เป็นต้น

วันที่ ๓ (วันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๒)

เป็นการนำเสนอและรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับการนำเสนอของสถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ได้แก่

หัวข้อที่ ๑ การตรวจติดตามในประเด็นเพศสภาพของคณะกรรมการอิสระด้านสิทธิมนุษยชนของปาเลสไตน์ ซึ่งให้ความสำคัญกับการเท่าเทียมทางเพศ การตรวจติดตามจะเป็นการเปิดโอกาสให้ซักถามคำถามที่เกี่ยวกับประเด็นของสตรีและการทำงานต่าง ๆ โดยจะมีการร่างจัดทำบันทึกข้อตกลง (TOR) ที่จะมีทั้งส่วนที่เป็นหน่วยงานภายนอกและภายในและนำข้อตกลงดังกล่าวนั้นหารือร่วมกับองค์กรทางด้านแรงงาน โดยให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการเรียนรู้ของเจ้าหน้าที่ในทุกระดับจึงต้องเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการ gender mainstreaming การกำหนดข้อปฏิบัติที่ดีภายในองค์กรและการจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอเกี่ยวกับกิจกรรมเพศสภาพ

หัวข้อที่ ๒ ความร่วมมือระหว่างสถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ องค์การศึกษา วิทยาศาสตร์และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ (UNESCO) และองค์กรภาคเอกชน นำเสนอโดยผู้อำนวยการสถาบันสิทธิมนุษยชนในภูมิภาคอาหรับ ซึ่งสรุปไว้ว่า ในประเด็นเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนที่จะต้อง มีหลักสูตรสำหรับทุกชุมชน หรือกลุ่มบุคคล ต้องให้การส่งเสริมโดยเน้นจุดที่อาจยังมีข้อบกพร่อง หรือมีความจำเป็น เช่นในพื้นที่ที่มีความรุนแรง ความขัดแย้ง หรือการเลือกปฏิบัติในชุมชน ความท้าทายในเรื่องดังกล่าวจะนำไปสู่การพัฒนาแนวนโยบายทางด้านสิทธิมนุษยชนที่ต้องอาศัยการทำงานร่วมกันประสานความร่วมมือระหว่างองค์กรภาครัฐ ภาคประชาสังคมและสถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติที่ต้องมาร่วมกันร่างกฎระเบียบร่วมกัน อีกทั้งความจำเป็นที่จะต้องมีการผลักดันในการปฏิรูปเรื่องการศึกษาภายในประเทศ

หัวข้อที่ ๓ การนำเสนอโดยคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนของประเทศกาตาร์ เรื่องพัฒนาการด้านสิทธิของแรงงานข้ามชาติ ซึ่งสรุปได้ว่า สิทธิแรงงานซึ่งแต่เดิมอาจไม่ครอบคลุมในด้าน

กฎหมายให้กับแรงงานต่างด้าว แต่ได้มีการปรับเปลี่ยนเพื่อให้การคุ้มครองแรงงานข้ามชาติในปัจจุบัน ซึ่งมุ่งเน้นการปกป้องในเชิงระบบมากกว่าเป็นรายกรณี และกำลังขยายในประเด็นสำหรับแรงงานที่มีความพิการโดยการออกกฎหมายฉบับใหม่ นอกจากนี้ยังมีการส่งเสริมให้มีกระบวนการจัดเก็บข้อมูล การเน้นในเรื่องการค้ามนุษย์แม้ว่าจะยังไม่มีการจนถึงการพิพากษาของศาลก็ตาม รวมถึงประเด็นของแรงงานสตรี เป็นต้น

๒. การคืบหน้าในการทำงานของ APF ที่นำเสนองานโดยกระบวนการสร้างความเข้มแข็งตามแผนยุทธศาสตร์ที่จะต้องมียุทธศาสตร์และมีกิจกรรมมากขึ้น และจัดทำกระบวนการเรียนรู้สร้างเครือข่าย โดยจะมีการสร้างแหล่งข้อมูลเพียงแหล่งเดียวที่สมาชิกทุกประเทศสามารถเข้าถึงได้เรียกว่า Fuse platform เพื่อใช้ทดแทนระบบการเรียนรู้ระบบทางไกลรูปแบบเดิม การจัดทำแนวทางสำหรับสถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติในหัวข้อ gender mainstreaming การจัดทำข้อมูลและคู่มือด้านผู้พิการ นอกจากนี้ในกระบวนการการสร้างเครือข่ายใน ๓ ด้าน ได้แก่ ๑) เครือข่ายผู้ประสานงานด้านการฝึกอบรมของ APF (APF Facilitators' Network : AFN), ๒) เครือข่ายความร่วมมือด้านการสื่อสารของสมาชิก APF (APF Communications Network Collaboration) และ ๓) เครือข่ายผู้บริหารระดับสูง (SEOs) สำหรับโครงการที่จะตามมาได้แก่โครงการที่ทำร่วมกับสำนักงานข้าหลวงใหญ่เพื่อสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (OHCHR) ในหัวข้อการนำสิทธิมนุษยชนสู่กระบวนการปฏิบัติทางด้านมนุษยธรรมโดยเน้นไปที่กลุ่มสถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติในภูมิภาคเอเชียใต้และเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ สำหรับในปีนี้จะกิจกรรมที่สำคัญประกอบด้วย การประชุม SEOs การประชุมเครือข่ายพันธมิตรระดับโลกว่าด้วยสถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ (GANHRI) การประชุมคณะทำงานว่าด้วยเรื่องผู้สูงอายุ (working group on aging) และการฝึกอบรมด้านเพศสภาพที่ประเทศติมอร์ เลสเต และที่สำคัญในเดือนพฤศจิกายนจะเป็นการประชุมคณะอนุกรรมการประเมิน คณะอนุกรรมการว่าด้วยการประเมินสถานะ (Sub-committee of accreditation : SCA) เป็นต้น

๓. นอกเหนือจากการเข้าร่วมประชุมตามกำหนดการข้างต้นแล้ว เลขาธิการ กสม. ได้ใช้โอกาสในการปรึกษาหารือ แสดงความคิดเห็น และติดต่อประสานงานกับบุคคลและผู้แทนสถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ดังนี้

๓.๑ การเจรจากรอบเลขาธิการสถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติประเทศต่าง ๆ เช่น การหารือร่วมกับเลขาธิการสถาบันสิทธิมนุษยชนฯ ประเทศมาเลเซีย ประเทศเมียนมา และประเทศบังกลาเทศ ถึงความร่วมมือในอนาคตกรณีปัญหาผลกระทบการละเมิดสิทธิมนุษยชนข้ามพรมแดน อาทิ การเคลื่อนย้ายข้ามพรมแดนของชาวโรฮิงจา แรงงานข้ามชาติ และประเด็นสิทธิมนุษยชนอื่น ๆ ซึ่งนำไปสู่ความร่วมมือทางด้านสิทธิมนุษยชนของสถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติทั้งสามประเทศและประเทศไทย

๓.๒ นายณัฐพล ชันธสิริชัย เอกอัครราชทูตไทยประจำกรุงโตฮา เข้าพบเพื่อหารือ และเลขาธิการขอความร่วมมือในการประสานงานกับสถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติของประเทศกาตาร์ เพื่อแสดงท่าทีในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือที่ APF จะมาตั้งสำนักงานในระดับอนุภูมิภาค (Sub-regional office) ที่ประเทศกาตาร์ และแสดงท่าทีในการสนับสนุนผู้แทนประเทศกาตาร์ ในเวทีระหว่างประเทศ ภูมิภาคให้เป็นประโยชน์ต่อประเทศและการยกระดับสถานะของ กสม.

๓.๓ เข้าพบ Dr. Ali Bin Samikh Al Marri ประธานกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติกาตาร์ โดยหารือถึงความร่วมมือในภูมิภาค เอเชีย-แปซิฟิก และการเสนอทบทวนสถานะของประเทศไทย ซึ่งจะมีผู้แทนของประเทศกาตาร์และประเทศฟิลิปปินส์ อยู่ในคณะกรรมการด้วย โดยอธิบายความก้าวหน้าในประเด็นต่างๆ ในการดำเนินการของ กสม. เช่น กระบวนการและความคืบหน้าในการสรรหา

