
นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัท โรงพยาบาลมุกดาหารอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัท โรงพยาบาลมุกดาหารอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) (“บริษัท”) ตระหนักและให้ความสำคัญในการเคารพสิทธิมนุษยชนต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียมควบคู่กับการดำเนินธุรกิจตามหลักกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยบริษัทมีความมุ่งมั่นปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนสากล สนับสนุนตามปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights) หลักการชี้แนะของสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (UN Guiding Principles on Business and Human Rights) รวมถึงกฎหมายและข้อบังคับว่าด้วยเรื่องสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินธุรกิจของบริษัทปลอดจากการละเมิดสิทธิมนุษยชน

วัตถุประสงค์

บริษัทมุ่งมั่นดำเนินธุรกิจบริการด้านการแพทย์และสาธารณสุขโดยเคารพ คุ้มครอง และส่งเสริมสิทธิมนุษยชนของผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม ได้แก่ ผู้ป่วย ญาติผู้ป่วย พนักงาน แพทย์ พยาบาล คู่ค้า และชุมชน โดยสอดคล้องกับหลักสิทธิมนุษยชนสากล จริยธรรมทางการแพทย์ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

คำนิยาม

“บริษัท” หมายถึง บริษัท โรงพยาบาลมุกดาหารอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน)

“บริษัทย่อย” หมายถึง บริษัท โรงพยาบาลนายแพทย์หาญ จำกัด

“สิทธิมนุษยชน” หมายถึง ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิและเสรีภาพขั้นพื้นฐานที่มีมาแต่กำเนิด ความเสมอภาคที่จะไม่ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเชื้อชาติ ศาสนา เพศ สีผิว ภาษา เผ่าพันธุ์ หรือสถานะอื่นใด (ที่มา: คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ)

“การเลือกปฏิบัติ” หมายถึง การปฏิบัติต่อบุคคลอย่างแตกต่าง หรือกีดกันไม่ให้สิทธิประโยชน์ที่เท่าเทียมแทนที่จะปฏิบัติต่อบุคคลอย่างเป็นธรรม อันเนื่องมาจากลักษณะบุคคลหรือกลุ่มคนนั้นๆ เช่น เชื้อชาติ เพศ อายุ ศาสนา ความพิการ หรือรสนิยมทางเพศ เป็นต้น

“สิทธิมนุษยชน” หมายถึง ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิและเสรีภาพขั้นพื้นฐานที่มีมาแต่กำเนิดและความเสมอภาคที่จะไม่ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเชื้อชาติ ศาสนา เพศ สีผิว ภาษา เผ่าพันธุ์ หรือสถานะอื่นใด (ที่มา: คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ)

ขอบเขตการใช้บังคับ

นโยบายฉบับนี้ใช้บังคับกับคณะกรรมการ ผู้บริหาร พนักงานทุกระดับภายในบริษัท ลูกจ้าง คู่ค้า ผู้รับเหมา และบุคคลหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของ บริษัท โรงพยาบาลมุกดาหารอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย

แนวทางปฏิบัติ

1. บริษัทเคารพต่อสิทธิมนุษยชนให้เกียรติซึ่งกันและกันและปฏิบัติต่อพนักงาน คู่ค้า และผู้มีส่วนได้เสียโดยเสมอภาค ไม่แบ่งแยกพื้นฐานในเรื่องเชื้อชาติ เพศ ศิพว ศาสนา ชชาติกำเนิด อายุ ความพิการทางร่างกาย หรือลักษณะส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน
2. สื่อสาร เผยแพร่ ให้ความรู้ อบรม ทำความเข้าใจ กำหนดแนวทาง และให้การสนับสนุนอื่นใด ลูกค้า คู่ค้า ผู้ถือหุ้น พนักงานทุกคนในบริษัท เพื่อให้มีส่วนร่วมในการดำเนินธุรกิจอย่างมีคุณธรรมและจริยธรรม เคารพสิทธิมนุษยชน และปฏิบัติต่อทุกคนตามหลักสิทธิมนุษยชน
3. สนับสนุนให้พนักงานใช้สิทธิของตนตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ และปฏิบัติตามนโยบายต่างๆของบริษัทที่เกี่ยวกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ดูแลรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า คู่ค้า ผู้ถือหุ้น และพนักงานทุกคน การเปิดเผยหรือการถ่ายโอนข้อมูลส่วนบุคคลไปสู่สาธารณะจะต้องกระทำต่อเมื่อได้รับความยินยอมจากเจ้าของข้อมูลนั้น เว้นแต่ได้กระทำตามระเบียบบริษัทหรือตามกฎหมาย
4. พัฒนาและดำเนินกระบวนการจัดการด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัทอย่างต่อเนื่องในการประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านการละเมิดสิทธิมนุษยชนกำหนดกลุ่มหรือบุคคลที่ได้รับผลกระทบ วางแผนและกำหนดแนวทางแก้ไขและป้องกันปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชน และตรวจสอบติดตามผล
5. พัฒนาช่องทางในการแจ้งเรื่องการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับบริษัท และตรวจสอบข้อเท็จจริงให้เป็นธรรมและคุ้มครองบุคคลที่แจ้งเรื่อง
6. บริษัทจะต้องมีการรณรงค์การเคารพสิทธิมนุษยชนและไม่สนับสนุนหรือส่งเสริมกิจกรรมที่เป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน
7. บริษัทมีการกำหนดโทษผู้ที่กระทำการละเมิดสิทธิมนุษยชน เป็นการกระทำผิดจรรยาบรรณของบริษัท ซึ่งจะต้องได้รับโทษทางวินัยตามระเบียบบทลงโทษของบริษัทที่กำหนด นอกจากนี้ถ้าจะได้รับโทษตามกฎหมาย

ช่องทางการแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียน

- ทางไปรษณีย์: ประธานคณะกรรมการตรวจสอบ
บริษัท โรงพยาบาลมุกดาหารอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน)
เลขที่ 87 ถนนมุกดาหาร-ดอนตาล ตำบลศรีบุญเรือง อำเภอเมืองมุกดาหาร
จังหวัดมุกดาหาร
- ทางอีเมล: Anticorruption@mukinter.com
- โทรศัพท์ 081-8233198

มาตรการคุ้มครองและรักษาความลับ

1. บริษัทจะไม่เปิดเผยข้อมูลที่ระบุตัวตนผู้ร้องเรียน และเก็บรักษาข้อมูลผู้ร้องเรียนและ/หรือผู้ให้ข้อมูลไว้เป็นความลับ และจำกัดให้เฉพาะผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการตรวจสอบเท่านั้นที่สามารถเข้าถึงได้
2. ผู้ร้องเรียนจะได้รับความคุ้มครอง เหมาะสม เป็นธรรมจากการแจ้งเบาะแส
3. บริษัทจะไม่มีการกระทำการใด ๆ อันไม่เป็นธรรม เช่น การเปลี่ยนตำแหน่งงาน การพักงาน หรือการข่มขู่ผู้ร้องเรียน

ขั้นตอนการดำเนินการเมื่อได้รับแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียน ในการดำเนินการตรวจสอบและรวบรวมข้อเท็จจริง ให้ผู้ร้องเรียนดำเนินการเสนอเรื่องร้องเรียนให้บุคคลดังต่อไปนี้ ทำหน้าที่ผู้ตรวจสอบและรวบรวมข้อเท็จจริง ("ผู้ตรวจสอบ") ตามที่ได้รับร้องเรียน

- (1) กรณีผู้ถูกร้องเรียนเป็นพนักงานระดับต่ำกว่าผู้บริหาร ให้ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และ/หรือบุคคลหรือหน่วยงานที่ประธานเจ้าหน้าที่บริหารมอบหมายทำหน้าที่เป็นผู้ตรวจสอบ
 - (2) กรณีผู้ถูกร้องเรียนเป็นพนักงานระดับตั้งแต่ผู้บริหารขึ้นไป ให้คณะกรรมการตรวจสอบและ/หรือบุคคลหรือหน่วยงานที่คณะกรรมการตรวจสอบมอบหมายทำหน้าที่เป็นผู้ตรวจสอบ
- ทั้งนี้ ผู้ตรวจสอบเรื่องร้องเรียนจะต้องไม่มีส่วนได้เสียกับเรื่องร้องเรียน

ในกรณีมีข้อสงสัยหรือคำถามใด ๆ ผู้ตรวจสอบสามารถเชิญให้พนักงานคนหนึ่งคนใด หรือ ผู้บังคับบัญชาที่รับผิดชอบโดยตรง มาให้ข้อมูลหรือขอให้จัดส่งเอกสารใด ๆ ที่เกี่ยวข้องมาเพื่อการตรวจสอบหาข้อเท็จจริงได้

1. หากตรวจสอบแล้วพบว่าเรื่องร้องเรียนเกิดขึ้นจริง บริษัทจะดำเนินการดังต่อไปนี้
 - (1) ในกรณีที่เป็นการร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับการกระทำการละเมิดสิทธิมนุษยชน ให้ผู้ตรวจสอบพิจารณาเสนอข้อร้องเรียนดังกล่าวพร้อมความเห็นต่อคณะกรรมการตรวจสอบเพื่อพิจารณาต่อไป
 - (2) ในกรณีที่เรื่องร้องเรียนดังกล่าวเป็นเรื่องสำคัญ เช่น เป็นเรื่องที่กระทบต่อชื่อเสียงภาพลักษณ์หรือฐานะทางการเงินของบริษัท ขัดแย้งกับนโยบายในการดำเนินธุรกิจของบริษัท หรือเกี่ยวข้องกับผู้บริหารระดับสูง

เป็นต้น ให้ผู้ตรวจสอบพิจารณาเสนอเรื่องดังกล่าวพร้อมความเห็นต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาต่อไป

- (3) ให้ผู้ตรวจสอบแจ้งความคืบหน้าและผลการพิจารณา ให้กับผู้ร้องเรียนหรือผู้แจ้งเบาะแสที่ได้เปิดเผยชื่อที่อยู่ หมายเลขโทรศัพท์ อีเมล หรือช่องทางติดต่ออื่น ๆ ไว้ อย่างไรก็ตาม ในบางกรณีด้วยเหตุผลความจำเป็นในเรื่องข้อมูลส่วนบุคคลและการรักษาความลับ บริษัทอาจไม่สามารถให้ข้อมูลในรายละเอียดเกี่ยวกับการสอบสวนหรือการลงโทษทางวินัย
- (4) ในกรณีที่ผู้ร้องเรียนทำให้เกิดความเสียหายต่อผู้ใดผู้หนึ่ง ผู้ตรวจสอบจะเสนอวิธีการบรรเทาความเสียหายที่เหมาะสมและเป็นธรรมให้กับผู้เสียหายตามที่เห็นสมควรก็ได้

มาตรการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแสหรือผู้ร้องเรียนและผู้ให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริง

ผู้แจ้งเบาะแสหรือผู้ร้องเรียนและผู้ให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงจะได้รับความคุ้มครองตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

1. ผู้แจ้งเบาะแสหรือผู้ร้องเรียนและผู้ให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริง สามารถเลือกที่จะไม่เปิดเผยตนเองได้หากเห็นว่าการเปิดเผยนั้นจะทำให้เกิดความไม่ปลอดภัยหรือเกิดความเสียหายใด ๆ แต่หากมีการเปิดเผยตนเองก็จะทำให้บริษัทสามารถรายงานความคืบหน้าชี้แจงข้อเท็จจริงให้ทราบ หรือบรรเทาความเสียหายได้สะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น
2. บริษัทจะไม่เปิดเผยชื่อตัว ชื่อสกุล ที่อยู่ ภาพ หรือข้อมูลอื่นใดที่สามารถระบุตัวผู้แจ้งเบาะแสหรือผู้ร้องเรียนและผู้ให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงได้ แล้วดำเนินการสืบสวนว่ามีมูลความจริงเพียงใดหรือไม่
3. ผู้รับข้อร้องเรียนต้องเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้องเป็นความลับและจะเปิดเผยเท่าที่จำเป็น โดยคำนึงถึงความปลอดภัยและความเสียหายของผู้แจ้งเบาะแสหรือผู้ร้องเรียนและผู้ให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงแหล่งที่มาของข้อมูลหรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง
4. กรณีที่ผู้แจ้งเบาะแสหรือผู้ร้องเรียนและผู้ให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงเห็นว่าตนเองอาจได้รับความไม่ปลอดภัย หรืออาจเกิดความเดือดร้อนเสียหาย ผู้แจ้งเบาะแสหรือผู้ร้องเรียนหรือผู้ให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงสามารถร้องขอให้บริษัทกำหนดมาตรการคุ้มครองที่เหมาะสมก็ได้ หรือบริษัทอาจกำหนดมาตรการคุ้มครองโดยไม่ต้องร้องขอก็ได้หากเห็นว่าเป็นเรื่องที่มีแนวโน้มที่จะเกิดความเดือดร้อนเสียหาย หรือความไม่ปลอดภัย
5. ผู้ที่ได้รับความเดือดร้อนเสียหายจะได้รับการบรรเทาความเสียหายด้วยกระบวนการที่มีความเหมาะสมและเป็นธรรม
6. หากผู้แจ้งเบาะแสหรือผู้ร้องเรียนและผู้ให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงได้รายงานข้อวิตกกังวลหรือตั้งคำถามโดยสุจริต บริษัทไม่อาจนำมาเป็นข้ออ้างให้มีการดำเนินการใดๆ ที่เป็นผลเสียต่อการจ้างงานของพนักงานผู้นั้น ไม่ว่าจะเป็นการย้ายงาน ลดตำแหน่งหน้าที่ พักงาน ตัดสวัสดิการที่พึงได้รับรวมถึงห้ามมิให้บุคคลใด ๆ ดำเนินการตอบโต้กลับผู้แจ้งเบาะแสหรือผู้ร้องเรียนและผู้ให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริง ทั้งนี้การกระทำตอบโต้ต่อผู้แจ้งเบาะแสหรือผู้ร้องเรียนและผู้ให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงที่

รายงานข้อผิดพลาดหรือข้อสงสัยโดยสุจริต เป็นการกระทำที่เข้าข่ายผิดจรรยาบรรณทางธุรกิจ อันอาจเป็นเหตุให้
ถูกพิจารณาดำเนินการทางวินัยตามระเบียบว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของบริษัท โดยจะมีการพิจารณา
ดำเนินการตามกระบวนการพิจารณาและลงโทษตามระเบียบว่าด้วยการบริหารงานบุคคล

การจัดทำทะเบียนและการรายงาน

เลขาธิการคณะกรรมการตรวจสอบจะจัดทำทะเบียนรับเรื่องร้องเรียนเบาะแสการละเมิดสิทธิมนุษยชน และจัดทำ
รายงานสรุป ทั้งที่ได้ดำเนินการพิจารณาแล้วหรืออยู่ระหว่างการตรวจสอบข้อเท็จจริง ให้คณะกรรมการตรวจสอบทราบเป็น
ประจำอย่างน้อยไตรมาสละครั้ง

บทลงโทษ

หากผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำความผิดจริงจะต้องได้รับการพิจารณาโทษทางวินัยตามระเบียบของบริษัท กำหนดไว้ และ
หากการกระทำผิดนั้นเป็นการกระทำที่ผิดต่อกฎหมาย ผู้กระทำความผิดจะต้องได้รับโทษทางกฎหมายไม่ว่าในทางแพ่งและทาง
อาญาหรือตามกฎหมายอื่น ทั้งนี้ ให้โทษทางวินัยตามระเบียบของบริษัท และ/หรือ คำตัดสินของคณะกรรมการตรวจสอบถือเป็น
อันสิ้นสุด

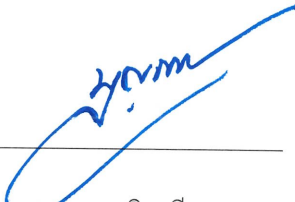
การทบทวนและปรับปรุงนโยบาย

บริษัทจะจัดให้มีการทบทวนนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน ปีละ 1 ครั้ง และจัดให้มีการสอบทานการปฏิบัติตามนโยบาย
และแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนอย่างสม่ำเสมอ

อนุมัติโดย

มติที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทครั้งที่ 1/2569 เมื่อ วันที่ 27 เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ 2569 โดยเริ่มมีผลใช้บังคับ
นับตั้งแต่วันที่อนุมัติ

บริษัท โรงพยาบาลมุกดาหารอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน)


(นายบุญธรรม เลิศสุขีเกษม)

ประธานกรรมการ