

# FREEDOM

แนวทาสันติภาพโดยแอนนิเบตตี อันเดอริชชีนในวาระ 50 ปีของการ  
สำหรับผู้สนใจเรียนเกี่ยวกับเรื่องสิทธิมนุษยชน ปีที่ 4 ฉบับที่ 4/2556

BY INSPIRING  
PEOPLE TO  
TAKE INJUSTICE  
PERSONALLY

AND BY  
MOBILIZING  
THE HUMANITY  
IN EVERYONE

ฉบับพิเศษ  
**ICM**  
ประชุมสภาสากล ครั้งที่ 13 ประจำปี 2556

TOGETHER  
WE BRING  
THE WORLD  
CLOSER

TO HUMAN  
RIGHTS  
ENJOYED  
UNIVERSALLY

AMNESTY  
INTERNATIONAL





เมื่อวันที่ 18-22 สิงหาคม 2556 แอนเนสตี อินเตอร์เนชั่นแนล (AI) มีการประชุมสภาสากล (International Council Meeting - ICM) ที่กรุงเบอร์ลิน ประเทศเยอรมนี การประชุม ICM มีขึ้นทุกๆ 2 ปี เป็นการประชุมสูงสุดของ AI เพื่อตัดสินใจประเด็นสำคัญต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นยุทธศาสตร์ด้านสิทธิมนุษยชน ด้านการเจริญเติบโตขององค์กร นโยบายด้านธรรมาภิบาล การเงิน และการจัดการองค์กร รวมทั้งการเลือกตั้งกรรมการบริหารระดับนานาชาติ โดยผู้ที่เข้าร่วมประชุมนั้นประกอบไปด้วย กรรมการบริหาร ระดับนานาชาติ ตัวแทนสำนักงานใหญ่ ตัวแทนสมาชิกของแต่ละประเทศ และตัวแทนสมาชิกรายงานชาติเข้าร่วม

การประชุมครั้งนี้เป็นครั้งแรกที่แอนเนสตี อินเตอร์เนชั่นแนล ประเทศไทย (AI Th) มีสิทธิในการลงคะแนนเสียงในมติต่างๆ รวมทั้งเลือกตั้งกรรมการ เนื่องจากเราได้รับการรับรองเป็นสำนักงานประจำประเทศไทยในปีที่แล้ว (ก่อนหน้านั้น AI Th มีสถานะเป็นแค่ผู้สังเกตการณ์เท่านั้น)

ตัวแทนผู้เข้าร่วม ICM ครั้งที่ 31 จาก AI Th มีดังนี้  
คุณสมชาย หอมลออ ประธานกรรมการ  
คุณชานาญ จันท์เรือง รองประธานกรรมการ  
คุณธนภรณ์ สาสีผล เลขานุการ และอนุกรรมการฝ่ายเยาวชนนักกิจกรรม  
คุณปริญญา บุญฤทธิ์ฤทัยกุล ผู้อำนวยการ

ในการประชุม ICM ครั้งที่ 31 นี้ จะมีการพิจารณาและรับรองมติต่างๆ ใน 4 ด้าน (รายละเอียดเพิ่มเติมที่ [www.amnesty.or.th](http://www.amnesty.or.th))

- การเงิน 9 มติ
- ธรรมาภิบาล 14 มติ
- ประเด็นสิทธิมนุษยชน 13 มติ
- การจัดการองค์กร 11 มติ

นอกเหนือจากการพิจารณาและรับรองมติแล้ว ในการประชุม ICM ก็มีการพูดคุยในประเด็นสิทธิมนุษยชนที่สำคัญ มี workshop ต่างๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพของสมาชิก การรายงานความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของกรรมการบริหารระดับนานาชาติ และสำนักงานใหญ่ รวมทั้งการเลือกตั้งกรรมการบริหารระดับนานาชาติแทนที่กรรมการที่หมดวาระ

FREEDOM แมกกาซีนเสรีภาพโดย  
แอนเนสตี อินเตอร์เนชั่นแนล ประเทศไทย  
สำหรับผู้สนใจและเป็นกังวลเรื่องสิทธิมนุษยชน

โปรดส่งต่อ: เมื่อคุณอ่าน FREEDOM จบแล้ว  
โปรดส่งต่อให้คนในครอบครัว เพื่อน ผู้ร่วมงาน  
หรือคนอื่นๆ เพื่อให้เขาเหล่านั้นได้รู้จักและรับรู้การ  
ทำงานของแอนเนสตี อินเตอร์เนชั่นแนล เพื่อให้  
เขาเป็นอีกคนที่ร่วมกับเรา เคลื่อนไหวปกป้อง  
คุ้มครอง และส่งเสริมสิทธิมนุษยชน

แอนเนสตี อินเตอร์เนชั่นแนล ประเทศไทย  
90/24 ซอยลาดพร้าว 1 ถนนลาดพร้าว  
แขวงจอมพล เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900  
โทรศัพท์ 02 513 8745  
โทรสาร 02 939 2534

**บรรณาธิการบริหาร :**  
ปริญญา บุญฤทธิ์ฤทัยกุล

**บรรณาธิการ :**  
สินัญญา เมืองหนู

**กองบรรณาธิการ:**  
เนาวรัตน์ เสือสอาด  
สุธารี วรรณศิริ  
นภาพร ศุภวิทย์กุล  
พภามาส คำจำ

**ศิลปกรรม:**  
ตฤณ ชุมทรัพย์ (khumsap@mac.com)

**อาสาสมัครช่วยทำ FREEDOM**  
บรรณาธิการ: วราภรณ์ วัฒนาประสิทธิ์

**ขอบคุณ:**  
สถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งเอเชีย  
สิทธิมนุษยชน คัดค้านความเป็นมนุษย์  
แอนเนสตี อินเตอร์เนชั่นแนล ประเทศไทย  
สิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง  
แอนเนสตี อินเตอร์เนชั่นแนล ประเทศไทย  
WIRE ฉบับเดือนตุลาคม/พฤศจิกายน 2552  
WIRE ฉบับเดือนพฤษภาคม/มิถุนายน 2556

กรุณาแจ้งให้เราทราบ หากคุณชอบ "FREEDOM"  
คุณเขียนจดหมาย ลงชื่อ หรือปฏิบัติการเพื่อผู้ถูกละเมิดสิทธิมนุษยชนจากข้อมูลใน FREEDOM คุณแบ่งปันข้อมูลให้คนอื่น? คุณมีภาพหรือบทความที่ต้องการแบ่งปันให้สมาชิกคนอื่น? คุณต้องการเห็นประเด็นอะไรใน FREEDOM ฉบับต่อไป?

**ส่งทุกความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของคุณไปที่**  
ผู้ประสานงานฝ่ายพัฒนาสมาชิกและเครือข่าย  
แอนเนสตี อินเตอร์เนชั่นแนล ประเทศไทย  
90/24 ซอยลาดพร้าว 1 ถนนลาดพร้าว  
แขวงจอมพล เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900

อีเมล [membership@amnesty.or.th](mailto:membership@amnesty.or.th)  
เว็บไซต์ [www.amnesty.or.th](http://www.amnesty.or.th)

เฟสบุ๊ก / ทวิตเตอร์ / ยูทูป  
AmnestyThailand

# แถลงการณ์สรุปผล การประชุมสภาสากลปี

# 2556

พวกเราารวมตัวกันในปีประชุมสภาสากลปี 2556 เพื่อเตรียมรับมือการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญอย่างเต็มที่ แผนทำงานในระยะเปลี่ยนผ่านระดับโลก (Global Transition Programme) - การปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร โดยจัดตั้งสำนักงานภูมิภาคในทวีปต่างๆ ลดการรวมศูนย์ที่สำนักงานใหญ่ และทำงานอย่างเป็นบูรณาการของแผนกต่างๆ- เป็นแผนที่เราได้อภิปราย ตัดสินใจ และจัดเตรียมในช่วงหลายปีที่ผ่านมา พวกเราต่างตระหนักถึงอุปสรรคและความท้าทายที่บรรดาเจ้าหน้าที่ อาสาสมัครและผู้นำในทุกภาคส่วนขององค์กรทั่วโลกกำลังเผชิญอยู่ในช่วงเวลานี้ เราได้ทบทวนบทเรียนจากกระบวนการจัดทำแผนทำงานในระยะเปลี่ยนผ่านระดับโลก (Global Transition Programme) และยอมรับว่ามีสิ่งที่จะต้องมีการปรับปรุง สภาสากลได้เน้นย้ำอีกครั้งถึงความเร่งด่วนของจุดประสงค์ร่วมกันที่จะเป็นหลักประกันว่า แอมเนสตี้ อินเตอร์เนชั่นแนลจะเป็นหน่วยงานที่เข้มแข็งและทำงานเป็นผลมากยิ่งขึ้น และใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ ไม่เพียงเพื่อตัวเราเอง แต่เพื่อบุคคลและชุมชนอื่นที่เราต้องการรับใช้

ตลอดช่วงเวลาที่ผ่านมามีสภาสากลหาทางตอบสนองความต้องการที่จะต้องจำแนกทางเลือกของขบวนการของเราให้ชัดเจนยิ่งขึ้น เราต้องยอมรับถึงความตึงเครียดที่เกิดขึ้น ซึ่งได้เปิดโอกาสให้มีการอภิปรายถกเถียงอย่างเข้มข้นและเคารพซึ่งกันและกันเพื่อหาทางแก้ไขปัญหา เรายังจะต้องตัดสินใจในเรื่องที่ยุ้งยากและเป็นเรื่องที่เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน ทั้งนี้เพื่อเป็นหลักประกันว่าเราจะสามารถเดินหน้าต่อไปอย่างมีสติและมีความชัดเจน เราต้องการความร่วมมือและเอกภาพในระดับโลก พร้อมกับสร้างความเข้มแข็งและให้ความไว้วางใจกับสำนักงานประจำประเทศ ทั้งนี้เพื่อสามารถที่จะทำงานในประเด็นต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการในท้องถิ่น เราจำเป็นต้องมียุทธศาสตร์ที่มีจุดเน้นและจัดลำดับความสำคัญอย่างชัดเจน ในขณะที่เดียวกันก็มีความยืดหยุ่นที่สามารถตอบสนองกับวิกฤตที่จะเกิดขึ้นได้

## งานด้านสิทธิมนุษยชน

พันธกิจร่วมกันที่มีต่อสิทธิมนุษยชนเป็นประเด็นสำคัญในการอภิปราย

- เราได้ร่วมกันรำลึกถึงความกล้าหาญที่นายกองของคนที่ยืนหยัดต่อสู้เพื่อสิทธิมนุษยชนในมาลี ซีเรียจนถึงที่อียิปต์ เราได้รับฟังเรื่องราวที่น่าประทับใจจากการต่อสู้ของนักเคลื่อนไหวชาวปาเลสไตน์ การปฏิบัติมิชอบที่เกิดขึ้นกับคนที่ต้องอพยพเคลื่อนย้าย และยังได้รับฟังการละเมิดสิทธิร้ายแรง รวมทั้งการละเมิดสิทธิความเป็นส่วนตัวโดยรัฐบาล ซึ่งอ้างว่าเป็นไปเพื่อปกป้องความมั่นคงในขณะที่โลกมีความเป็นดิจิทัลมากขึ้น
- เราได้อภิปรายถึงวิธีการพัฒนาการทำงานของเราเพื่อรับมือกับวิกฤตให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เราพูดถึงโอกาสที่จะสร้างผลกระทบจากการรณรงค์ในระดับโลกที่กำลังจะมีขึ้น ทั้งในเรื่อง “ยุติการทรมาน” และ “ร่างกายของฉันทิทธิของฉันทิ (สิทธิอนามัยเจริญพันธุ์)” ในแง่การรณรงค์เพื่อยุติการทรมานนั้น เราตระหนักถึงความจำเป็นที่จะต้องตรวจสอบความต้องการของรัฐบาลที่มักหาทางออกแบบมักง่ายและให้ความยุติธรรมแบบลวง ๆ ในส่วนการรณรงค์เรื่อง “ร่างกายของฉันทิ สิทธิของฉันทิ” เราได้ร่วมมือกันทำงานเพื่อยุติการละเมิด พร้อมกับการรณรงค์ให้รัฐปฏิบัติตามพันธกิจที่มีต่อสิทธิในเชิงบวก
- เราแสดงความยินดีต่อความสำเร็จในการแก้ปัญหาที่สำคัญและกว้างขวางตลอดระยะเวลาสองปีที่ผ่านมา สนธิสัญญาซื้อขายอาวุธ (Arms Trade Treaty - ATT) ฉบับใหม่ขององค์การสหประชาชาติแสดงให้เห็นว่า ความพยายามอยู่ที่ไหนความสำเร็จย่อมอยู่ที่นั่น สนธิสัญญานับดังกล่าวมีผลกระทบโดยตรงต่อทุกๆ คน ไม่ว่าจะเป็นผู้ชาย ผู้หญิง และเด็กๆ ทั่วโลก เรายังทำงานเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับสถาบันและระบบเพื่อการตรวจสอบ พร้อม ๆ กันนั้นเราก็ไม่ละเลยปัญหาในระดับบุคคลต่าง ๆ ตั้งแต่กรณีวงดนตรีพังค์ Pussy Riot ไปจนถึงปัญหาของ Beatriz หญิงสาวจากเอลซัลวาดอร์ซึ่งถูกปฏิเสธไม่ให้ได้รับบริการยุติการตั้งครรภ์ที่ช่วยชีวิตคนได้

## สร้างความเติบโตให้ขบวนการ

สถานการณ์ด้านสิทธิมนุษยชนในปัจจุบันได้สร้างแรงขับเคลื่อนให้กับเราในระหว่างการประชุมสภาสากลประจำปี 2556 อีกทั้งยังสร้างแรงขับเคลื่อนให้กับสมาชิกและผู้สนับสนุนที่มีความต้องการความยุติธรรมเช่นเดียวกับเรา แต่ยังคงมีอีกหลายล้านคนที่เรายังเข้าถึง การเติบโตของขบวนการจึงเป็นเรื่องสำคัญ เพราะยังมีคนเข้าร่วมมากก็ยังมีพลังมาก และพลังเหล่านี้จะช่วยให้เราบรรลุเป้าหมายด้านสิทธิมนุษยชนได้ เรายังได้รับแรงบันดาลใจจากการทำงานทั้งในกานา ฝรั่งเศส และนิวซีแลนด์ในประเด็นเหล่านี้ เป็นการท้าทายที่จะสร้างฝันอย่างยิ่งใหญ่ จินตนาการถึงการเติบโตเป็นขบวนการอันเข้มแข็งและมีสมาชิกเป็นล้านคน พร้อมกับมีงบประมาณหลายพันล้านเหรียญ การระดมทุนจึงนับได้ว่าเป็นงานด้านสิทธิมนุษยชนอย่างหนึ่ง และเราต้องลงทุนในการส่งเสริมงานระดมทุนให้เป็นส่วนหนึ่งของทุกกิจกรรมที่เราดำเนินการ สิ่งเหล่านี้จำเป็นต้องอาศัยความพยายามอย่างเป็นเอกภาพของพวกเราทุกภาคส่วน ทั้งผู้นำที่มาจากการเลือกตั้ง นักรณรงค์ นักวิจัย นักเคลื่อนไหว อาสาสมัครและนักระดมทุน



เราได้พูดคุยถึงความคืบหน้าของการเติบโตและการพัฒนาขบวนการ เราได้รับฟังตัวอย่างจากประเทศอิตาลี และ เวเนซุเอลา ทั้งสองประเทศเห็นชอบต่อการตั้งเป้าหมายของการเติบโตที่ทำหายซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยผลักดันการเติบโต ผู้เข้าร่วมประชุมแสดงเจตจำนงค์อีกครั้งต่อการนำยุทธศาสตร์การเติบโตขององค์กรมาปฏิบัติ - การขยายฐานสมาชิกและการเพิ่มรายได้ และดำเนินการตามยุทธศาสตร์นี้โดยเป็นส่วนหนึ่งของแผนการรณรงค์และการสื่อสาร

เราได้ทบทวนมติเมื่อปี 2554 เกี่ยวกับระบบการจัดสรรงบประมาณ ทั้งนี้เพื่อเป็นหลักประกันเป้าหมายในระยะยาวที่จะสามารถจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างยั่งยืน เราได้พูดคุยถึงความท้าทายและโอกาสด้านการเงิน ความกังวลเกี่ยวกับสถานะด้านการเงินและความเป็นไปได้ของแม่แบบด้านการเงินเป็นประเด็นสำคัญระหว่างการประชุมที่เบอร์ลิน ด้วยความตระหนักถึงความจำเป็นที่จะต้องเติบโต เราได้พูดคุยเพื่อจำแนกพื้นที่ใหม่ ๆ สำหรับการลงทุน และผู้นำของเราจากทั่วโลกต่างแสดงเจตจำนงค์ที่จะลงทุนเพื่อสนับสนุนให้เกิดการเติบโตต่อไป

### แผนการทำงานในระยะเปลี่ยนผ่านระดับโลก

สภาสากลยินดีรับฟังความคิดเห็นในการอภิปรายอย่างตรงไปตรงมาเกี่ยวกับแผนการทำงานในระยะเปลี่ยนผ่านระดับโลก คณะกรรมการบริหารสากล และเลขานุการได้อธิบายถึงความคืบหน้าในช่วงที่ผ่านมา สิ่งที่เราได้เรียนรู้ และสิ่งที่ต้องทำในลำดับต่อไป สภาสากลยอมรับถึงความซับซ้อนของการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้ และยืนยันถึงความรู้สึกที่เกิดจากการประชุมกรรมการนานาชาติ (Chairs Assembly) และการประชุมผู้อำนวยการนานาชาติ (Directors Forum) ที่จะเดินทางต่อไปสู่การเป็น “แอมเนสตีที่เป็นหนึ่งเดียว” (One Amnesty)

เราได้รับฟังข้อมูลเกี่ยวกับโครงการนำร่องโดยผู้แทนจากสำนักงานประจำประเทศต่าง ๆ ซึ่งได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ด้วยความตื่นตัวยินดี เราเริ่มล้มผลได้ถึงประโยชน์ที่ได้รับที่สำนักงานประจำประเทศร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงานกับสื่อ การกดดัน และการรณรงค์ เราจะนำบทเรียนที่ทรงคุณค่ามาปรับใช้ในการดำเนินงานขั้นต่อไป “หลักการและข้อสมมติฐาน” ของ แผนทำงานในระยะเปลี่ยนผ่านระดับโลกได้นำเสนอแนวทางที่น่ายินดีเพื่อความเป็นเอกภาพของขบวนการ พร้อม ๆ กับเสนอแนวทางการจำแนกบทบาทและการสื่อสารระหว่างหน่วยที่เป็นสำนักงานภูมิภาค และสำนักงานประจำประเทศ

งานวิจัยที่เข้มแข็งและมีคุณภาพเป็นหลักการสำคัญสำหรับแผนทำงานในระยะเปลี่ยนผ่านระดับโลก ซึ่งมีอิทธิพลต่อความสามารถที่จะกดดันรัฐบาลและกลุ่มเป้าหมายอื่น ๆ ทั่วโลกเพื่อสร้างหลักประกันคุณภาพในการทำงานที่ผ่านการปรับปรุงมีความครอบคลุมหลักการสำคัญต่างๆ ได้แก่ ความแม่นยำ ความเป็นกลาง ความเป็นเอกภาพ ความเป็นผล และความเหมาะสมกับเวลา มาตรฐานและการปฏิบัติที่ชัดเจนช่วยให้เรายังคงการเชื่อมโยงกันทั่วทั้งภูมิภาค การมีตำแหน่งงานใหม่ทั้งในส่วนผู้อำนวยการงานวิจัยและรณรงค์ (Research and Advocacy Directors) พร้อม ๆ กับที่ปรึกษาด้านกฎหมาย และนโยบายในสำนักงานภูมิภาคแต่ละแห่ง ช่วยสนับสนุนให้เกิดการกำกับดูแลและความสม่ำเสมอ

สภาสากลเน้นย้ำความจำเป็นที่จะต้องมีการกำกับดูแลและการประเมินผลการบริหารงานที่เข้มแข็งของแผนทำงานระยะเปลี่ยนผ่านระดับโลก เราจะพัฒนาต่อยอดจากการทำงานที่มีค่าของกลุ่มตรวจสอบชุดแรก (Reference Group) เพื่อส่งเสริมความไว้วางใจและความมั่นใจ เลขาธิการได้จัดทำระบบตรวจสอบอย่างต่อเนื่องที่เข้มแข็ง มีการรายงานทุกไตรมาสให้กับคณะกรรมการบริหารสภาสากลและทีมบริหารจัดการระดับโลก รวมทั้งจะมีการประเมินผลเบื้องต้นในเดือนธันวาคม 2557 ซึ่งจะเป็นการนำเสนอของคณะกรรมการบริหารและเลขาธิการต่อที่ประชุมกรรมการนานาชาติ และการประชุมสภาสากลในปี 2558 รวมทั้งการประเมินผลอย่างสมบูรณ์ภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการบริหาร และมีการรับฟังความเห็นจากภายนอกอย่างเป็นทางการเป็นอิสระ ต่อที่ประชุมกรรมการนานาชาติ และการประชุมสภาสากลในปี 2560

#### ธรรมาภิบาลระดับโลก

การประชุมสภาสากลประจำปี 2554 แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนถึงความจำเป็นที่จะต้องสร้างความเข้มแข็งและการสนับสนุนธรรมาภิบาลระดับโลก โดยเริ่มจากความคืบหน้าในการปฏิบัติตามข้อเสนอแนะในการทบทวนอย่างเป็นทางการเป็นอิสระ (Independent Review) เราพบว่าความไว้วางใจระหว่างคณะกรรมการบริหารกับทีมผู้นำอาวุโสเพิ่มขึ้นอย่างเห็นได้ชัด รวมทั้งความคืบหน้าของคณะกรรมการบริหารในการพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง และเป็นครั้งแรกที่คณะกรรมการเสนอชื่อ (International Nominations Committee) รายงานและยอมรับถึงความท้าทายในการสรรหาผู้ที่จะลงสมัครรับเลือกตั้งที่มีความเข้มแข็ง การสร้างความเข้มแข็งให้กับธรรมาภิบาลองค์กรจึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมาก และต้องการให้พวกเราทุกคนตระหนักว่าอะไรคือสิ่งที่เราจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงเพื่อเป็นหลักประกันว่า เราจะสามารถปฏิบัติตามพันธกิจของเราได้

การปฏิรูประบบและกลไกธรรมาภิบาลองค์กรต้องครอบคลุมถึงการทบทวนอย่างจริงจังเกี่ยวกับการประชุมสภาสากลด้วย ทั้งนี้เพื่อเป็นหลักประกันว่ามีความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เรากำลังดำเนินการทั้งในระดับพื้นที่ ระดับภูมิภาค และระดับโลก ในระหว่างการประชุม เราตระหนักถึงปัญหาที่ท้าทายเกี่ยวกับการประชุมสภาสากลดังต่อไปนี้

- การประชุมเช่นนี้จะช่วยส่งเสริมให้เกิดขบวนการสิทธิมนุษยชนที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นได้อย่างไร? การตัดสินใจในเรื่องใดบ้างที่เราจำเป็นต้องและต้องปรึกษาหารืออย่างไร
- การประชุมสภาสากลควรมีบทบาทอย่างไรเพื่อประกันการตรวจสอบได้ อะไรเป็นการตรวจสอบได้ระหว่างการดำเนินงานของสำนักงานประจำประเทศ และคณะกรรมการบริหารสภาสากล
- เวทีใดเป็นเวทีการอภิปรายนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนที่ดีที่สุด? เราจะอภิปรายถึงประเด็นสิทธิมนุษยชนที่อยู่นอกเหนือเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์อย่างไร?





การประชุมจบลง ด้วยคำพูดของนักต่อสู้เพื่อสิทธิมนุษยชน - ชิน ดอง ฮุก (Shin Dong hyuk) อดีตนักโทษจากเกาหลีเหนือที่ได้เตือนเราถึงความสำคัญของภารกิจที่อยู่เบื้องหน้าเรา ภารกิจนี้ต้องการพวกเราทุกคน รวมถึงเจ้าหน้าที่ที่มีความสามารถ และมีความมุ่งมั่นของสำนักงานใหญ่ ซึ่งเรามีความภูมิใจและขอแสดงความขอบคุณอย่างจริงใจ เราลี้ภัยจากกรุงเบอร์ลินด้วยความมั่นใจที่เพิ่มขึ้นว่า เราจะสามารถสร้างความเข้มแข็งให้กับขบวนการสิทธิมนุษยชนและผู้ทรงสิทธิในพื้นที่ของเรา รวมทั้งสามารถท้าทายรัฐบาลและบรรษัทที่ละเมิดสิทธิมนุษยชนได้อย่างเต็มที่

เราลาจากการประชุมเหมือนดั่งตอนที่เรามา - นักกิจกรรมเพื่อสิทธิมนุษยชนยืนยันที่จะรับความยุติธรรมไม่ว่าในที่ไหนใดเป็นประเด็นเรื่องส่วนตัวที่ต้องปฏิบัติตาม

## คุณค่าหลัก

### แอมเนสตี อินเตอร์เนชันแนล

#### Core Value

- การเป็นหนึ่งเดียวในระดับสากล  
International solidarity
- ปฏิบัติการอย่างมีประสิทธิภาพสำหรับผู้ถูกละเมิดสิทธิ  
Effective action for the individual victim
- ประเด็นการทำงานครอบคลุมระดับโลก  
Global coverage
- สิทธิมนุษยชนที่เป็นสากลและไม่สามารถแยกจากกันได้  
The universality and indivisibility of human rights
- ความเป็นกลาง และเป็นอิสระ  
Impartiality and independence
- ประชาธิปไตยและมีความเคารพซึ่งกันและกัน  
(Democracy and mutual respect)

มาตรฐานหลักของแอมเนสตี้ อินเตอร์เนชั่นแนล (Core Standard)  
(รับรองในการประชุมสภาสากล ปี 2556)

มาตรฐานหลักตามที่กำหนดด้านล่างจะมีผลบังคับใช้ต่อฝ่ายธรรมาภิบาล และบริหารจัดการของหน่วยงานต่าง ๆ ภายใต้แอมเนสตี้ อินเตอร์เนชั่นแนล โดยขึ้นอยู่กับกฎหมายในประเทศ

ก. มาตรฐานหลัก

มาตรฐานหลักเกี่ยวข้องกับบทบาท ความรับผิดชอบ การจัดรูปองค์กร กระบวนการ และพฤติกรรมของที่ประชุมใหญ่ (General Meetings)<sup>1</sup> คณะกรรมการบริหารและฝ่ายบริหารของหน่วยงานภายใต้แอมเนสตี้ อินเตอร์เนชั่นแนล มาตรฐานหลักสามารถแบ่งออกได้เป็นสามประเภทดังต่อไปนี้ 1. ธรรมนูญ 2. บทบาทและการปฏิบัติ และ 3. นโยบายและแนวปฏิบัติ มาตรฐานเหล่านี้ได้รับการจัดทำขึ้นเพื่อให้มีการปฏิบัติตามอย่างเต็มที่ และการปฏิบัติตามเป็นเงื่อนไขเชิงบังคับ<sup>2</sup> ยกเว้นเพียงกรณีที่การปฏิบัติตามมาตรฐานหลักอาจขัดแย้งกับกฎหมายในประเทศ ในกรณีเช่นนั้น หน่วยงานภายใต้แอมเนสตี้ อินเตอร์เนชั่นแนลควรปฏิบัติตามมาตรฐานหลักให้ได้ใกล้เคียงมากที่สุด ในกรณีที่มีความขัดแย้งกับกฎหมายในประเทศ ระดับการนำมาใช้หรือการประยุกต์ใช้ตามมาตรฐานจะต้องผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารสภาสากลโดยผ่านเลขานุการ

1. ข้อกำหนดตามธรรมนูญ

# CS1

จะมีการจัดการประชุมใหญ่เป็นประจำทุกหนึ่งหรือสองปี โดยเปิดให้สมาชิกทุกคนเข้าร่วม และให้สมาชิกทุกคนและ/หรือตัวแทนที่ได้รับมอบหมายมีสิทธิในการลงคะแนนเสียง ยกเว้นกรณีที่เป็นการข่มขู่ซึ่งมีผลประโยชน์ทับซ้อนในเรื่องที่ลงมติ ในที่ประชุมใหญ่ คณะกรรมการบริหารจะต้อง

- i. รายงานผลการดำเนินงานของหน่วยงานในการปฏิบัติตามแผนเชิงยุทธศาสตร์และแผนการเงิน
- ii. นำเสนอรายงานการเงินประจำปี รวมทั้งรายงานการเงินที่ผ่านการตรวจสอบบัญชี
- iii. เปิดโอกาสให้สมาชิกได้ซักถามคณะกรรมการบริหาร

กรณีที่มีความจำเป็นต้องพิจารณาสถานการณ์ร้ายแรง สามารถใช้ข้อบทเพื่อให้มีการประชุมวิสามัญได้ คณะกรรมการบริหาร หรือสมาชิกจำนวนหนึ่ง หรือคณะกรรมการบริหารสภาสากล จะเป็นผู้เรียกประชุมวิสามัญ (ทั้งนี้เป็นไปตามข้อบังคับในการดำเนินงาน (Operating By-Laws))

<sup>1</sup>โปรดสังเกตว่ามาตรฐานธรรมาภิบาลที่เสนอในที่นี้ อยู่บนพื้นฐานความเข้าใจว่าหน่วยงานภายใต้แอมเนสตี้ อินเตอร์เนชั่นแนล จัดการประชุมใหญ่ (General Meetings) สมาชิกเป็นประจำ ซึ่งเป็นที่ประชุมตัดสินใจขั้นสุดท้าย และคณะกรรมการบริหาร ได้รับการเลือกตั้งจากมวลสมาชิก เป็นที่ยอมรับว่าสำนักงานประจำประเทศบางแห่งอาจไม่ได้ดำเนินการในลักษณะเช่นนี้ ในทำนองเดียวกัน โครงสร้างธรรมาภิบาลซึ่งแตกต่างกันออกไป อาจกระทำได้หากมีการตีความมาตรฐานอย่างเหมาะสม

<sup>2</sup>โปรดสังเกตว่ามาตรฐานเหล่านี้มีผลบังคับใช้ต่อคณะกรรมการบริหารสภาสากล เลขานุการ และสำนักเลขานุการสภาสากล หากกระทำได้ ทั้งนี้เนื่องจากโครงสร้างด้านกฎหมายที่มีลักษณะเฉพาะตัวของคณะกรรมการบริหารสภาสากล



## CS2

การประชุมใหญ่จะเน้นการพิจารณาทิศทาง ยุทธศาสตร์ และธรรมาภิบาลของ คณะกรรมการบริหาร โดยเป็นกลไกที่มีอำนาจสูงสุดในการตัดสินใจของหน่วยงานภายใต้แอมเนสตี อินเตอร์เนชันแนล อย่างน้อยที่ประชุมใหญ่รายงานผลการดำเนินงานของหน่วยงานในการปฏิบัติตามแผนเชิงยุทธศาสตร์และแผนการเงิน

- i. จะรับรองหรือแก้ไขคุณค่า วิสัยทัศน์และพันธกิจสำหรับหน่วยงานให้สอดคล้องกับคุณค่า วิสัยทัศน์และพันธกิจของแอมเนสตี อินเตอร์เนชันแนล
- ii. อนุมัติและแก้ไขธรรมนูญของหน่วยงาน กำหนดลักษณะและเนื้อหาของกระบวนการประชุมใหญ่ ขั้นตอนปฏิบัติ และเอกสาร
- iii. พิจารณามติที่เสนอโดยสมาชิก

## CS3

คณะกรรมการบริหารได้มาจากการเลือกตั้งของสมาชิกตามกระบวนการเลือกตั้งที่เสรี เป็นธรรม และโปร่งใส ทั้งนี้เพื่อประกันให้สมาชิกของคณะกรรมการมีทักษะ ประสบการณ์ และมีเพศสภาพที่จำเป็น และมีความหลากหลายที่เหมาะสมอย่างอื่นตามองค์ประกอบของคณะกรรมการบริหาร

- i. มีการประกาศอย่างเปิดเผยเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนเพื่อใช้พิจารณาทักษะ ประสบการณ์ และความหลากหลายของคณะกรรมการบริหาร
- ii. มีคณะกรรมการเสนอชื่อหรือมีขั้นตอนปฏิบัติและกระบวนการที่ชัดเจนเพื่อประเมินทักษะและช่วยเหลือในการเลือกตั้ง
- iii. มีกระบวนการเสนอชื่อโดยให้มีเวลาเพื่อการเสนอชื่ออย่างเพียงพอ
- iv. มีกระบวนการที่ชัดเจนและเป็นธรรมเพื่อแก้ปัญหากรณีที่เสียงเท่ากันหรือเพื่อให้มีการทบทวนผลการเลือกตั้ง
- v. มีกระบวนการที่โปร่งใส และเป็นลายลักษณ์อักษร กำหนดวิธีการสรรหากรรมการ กรณีที่มีตำแหน่งว่างลงก่อนการเลือกตั้งครั้งใหม่ และ/หรือการสรรหากรรมการเพื่อเข้ามาทำงานทดแทนในส่วนของทักษะที่ขาดไป
- vi. หลักเกณฑ์ด้านคุณสมบัติต้องไม่อนุญาตให้เจ้าหน้าที่ชุดปัจจุบันหรือที่เพิ่งลาออกลงสมัครกรรมการ มติที่ 15 ของปี 2554 กำหนดไว้ว่า “ไม่อนุญาตให้ แต่งตั้ง ประธานและสมาชิกคณะกรรมการบริหารของสำนักงานประจำประเทศ เข้าดำรงตำแหน่งที่มีเงินเดือนประจำในสำนักงานประจำประเทศ ภายในเวลาสองปีหลังหมดวาระการดำรงตำแหน่งจากการเลือกตั้ง” และ “เจ้าหน้าที่อาวุโสที่ได้รับเงินเดือนประจำของสำนักงานประจำประเทศไม่อาจลงสมัครรับเลือกตั้งเป็นคณะกรรมการบริหารของสำนักงานประจำประเทศนั้นเป็นเวลาสองปีภายหลังจากลาออกจากตำแหน่ง” โดยหลักการนี้มีผลบังคับใช้รวมทั้งเป็นกรณีตำแหน่งกรรมการที่ได้รับการสรรหาเข้ามา กรณีที่มีเหตุยกเว้นกล่าวคือถ้าข้อกำหนดนี้ขัดแย้งกับประโยชน์ของขบวนการ จะมีการตั้งคณะกรรมการชั่วคราวซึ่งประกอบด้วยประธานคณะกรรมการบริหารสากล ประธานการประชุมสภาสากลและเลขาธิการ เพื่อทำหน้าที่ตัดสินใจ

# CS4

คณะกรรมการบริหารจะประชุมอย่างน้อยสี่ครั้งต่อปี โดยให้มีความถี่และระยะห่างที่เหมาะสม (ไม่บ่อยเกินไป หรือไม่ห่างเกินไป)

- i. จะมีการกำหนดองค์ประชุมของคณะกรรมการบริหาร
- ii. จะมีการกำหนดว่าการประชุมอาจใช้วิธีประชุมทางโทรศัพท์ ทางอินเทอร์เน็ต หรือวิดีโอคอนเฟอเรนซ์ และกำหนดองค์ประชุมของการประชุมในลักษณะดังกล่าว
- iii. มีการกำหนดเงื่อนไขการดำรงตำแหน่งของสมาชิกคณะกรรมการ เพื่อให้เกิดความสมดุลของความจำเป็นที่จะมีความสลับเนื่องและการเลือกตั้งใหม่<sup>3</sup>
- iv. ต้องมีการกำหนดจำนวนขั้นต่ำสุดและสูงสุดของสมาชิกในคณะกรรมการบริหาร

## 2. บทบาทและการปฏิบัติ<sup>4</sup>

# CS5

บทบาทและความรับผิดชอบของที่ประชุมใหญ่ คณะกรรมการบริหารและผู้อำนวยการ<sup>5</sup> ถูกกำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อให้เกิดการแยกแยะที่ชัดเจนระหว่างธรรมาภิบาลกับการบริหาร เพื่อประกันความชัดเจนของบทบาทและการตรวจสอบการทำงานตามบทบาทของตนได้ และเพื่อหลีกเลี่ยงความซ้ำซ้อนของการปฏิบัติหน้าที่<sup>6</sup>

# CS6

บทบาทขั้นต่ำของคณะกรรมการบริหารคือ

- i. ปรีกษาหรือกำกับที่ประชุมใหญ่และมวลสมาชิก กำหนดทิศทาง ลำดับความสำคัญและยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับทิศทางโดยรวมในระยะยาว และยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ในเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ ลำดับความสำคัญระดับโลก ยุทธศาสตร์ระดับภูมิภาค และลำดับความสำคัญระดับประเทศของแอมเนสตี้ อินเตอร์เนชั่นแนล
- ii. ติดตามการปฏิบัติตามยุทธศาสตร์และการปฏิบัติหน้าที่ระดับสูงเมื่อเปรียบเทียบกับแผนที่วางไว้
- iii. ประกันให้มีการปฏิบัติที่สอดคล้องตามทั้งด้านกฎหมาย ธรรมเนียมและระเบียบ
- iv. ติดตามสถานะการเงินโดยรวม ประกันให้มีการควบคุมด้านการเงินที่จำเป็น คณะกรรมการบริหารจะทำหน้าที่ที่บทวนระบบควบคุมด้านการเงินและการให้ความเห็นชอบต่อนโยบายด้านการเงินเป็นประจำทุกปี ให้ความเห็นชอบต่องบประมาณประจำปี ให้ความเห็นชอบและลงนามในบัญชีงบประมาณประจำปี และบทวนบันทึกการจัดการของผู้ตรวจสอบบัญชีประจำปี



<sup>3</sup> จำเป็นที่จะต้องมีการประกัน ให้มีความต่อเนื่องของคณะกรรมการบริหาร และการส่งต่อความรู้ในการทำงานของคณะกรรมการบริหาร รวมทั้งการกำหนดให้มีการเลือกตั้งคณะกรรมการบริหารใหม่ เพื่อทดแทนคณะกรรมการชุดเดิม

<sup>4</sup> คาดว่าเนื้อหาทั้งหมด ในหัวข้อ "บทบาทและการปฏิบัติ" ของมาตรฐานหลักจะถูกผนวกอยู่ในบรรดาเอกสารที่คณะกรรมการบริหารและที่ประชุม ใหญ่ให้การรับรองและบังคับใช้

<sup>5</sup> ผู้อำนวยการหรือบุคคลผู้ได้รับการแต่งตั้งจากคณะกรรมการบริหาร เพื่อทำหน้าที่บริหารจัดการโดยรวมสำหรับหน่วยงานนั้น และรายงาน โดยตรงต่อคณะกรรมการบริหาร

<sup>6</sup> สำหรับรายละเอียดความสมดุลของความร่วมมือกัน ทั้งฝ่ายธรรมาภิบาลและฝ่ายบริหาร กรุณาดูพิธีการของคณะกรรมการบริหารสากล/เลขาธิการที่อยู่ระหว่างการบังคับใช้



- v. ทำงานร่วมกับผู้อำนวยการ บริหารและติดตามความเสี่ยงด้านกฎหมาย การเงิน ความปลอดภัยและด้านชื่อเสียง สำนักงานเลขานุการต้องได้รับแจ้งกรณีที่เกิดความเสี่ยงอย่างมีนัยสำคัญขึ้น
- vi. ให้ความเห็นชอบต่อเป้าหมายกองทุนสำรองโดยอาศัยการวิเคราะห์ ความเสี่ยงและแนวปฏิบัติกองทุนสำรองระดับโลก และติดตามปริมาณ กองทุนสำรองที่แท้จริงเมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมาย
- vii. ยอมรับหลักการความรับผิดชอบร่วมกันของขบวนการ โดยประกันให้มีการ ปฏิบัติตามพันธกิจและพันธกรณีสำหรับหน่วยงานของแอมเนสตี้ อินเตอร์เนชั่นแนลทั้งหมด รวมทั้งในส่วนของข้อบังคับ มาตรฐานหลัก มติของที่ประชุมสภาสากล ข้อตกลงเกี่ยวกับเครื่องหมายการค้าของแอมเนสตี้ อินเตอร์เนชั่นแนล ข้อกำหนดด้านการรายงานของแอมเนสตี้ อินเตอร์เนชั่นแนล รวมทั้งการจ่ายเงินจัดสรรสำหรับสำนักงาน เลขานุการที่เต็มจำนวนและตรงเวลา
- viii. ชี้แนะให้หน่วยงานพยายามปฏิบัติตามเป้าหมายด้านชายหญิงและความ หลากหลายของขบวนการ
- ix. สรรหาและปลดผู้อำนวยการ กำหนดค่าตอบแทนและบริหารจัดการผู้ อำนาจการ รวมทั้งการกำหนดกรอบชีวิตการปฏิบัติหน้าที่โดยมีเป้า หมายตามระยะเวลา และอยู่บนพื้นฐานการตรวจสอบเป็นรายปี ประกันว่าผู้อำนวยการปฏิบัติตามพันธกรณีด้านการบริหารจัดการโดย เป็นไปตามมาตรฐานหลักเหล่านี้ คณะกรรมการบริหารจะทำการ ประเมินผลประจำปีความสามารถของผู้อำนวยการ (โปรดดู CS7) คณะกรรมการบริหารอาจมอบหมายบทบาทเหล่านี้ให้กับอนุกรรมการ ก็ได้ ในตอนสรรหาผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการของหน่วยงานอื่นภายใต้ แอมเนสตี้ อินเตอร์เนชั่นแนล หรือบุคคลที่มีประสบการณ์เกี่ยวข้อง และเคยทำงานในขบวนการระดับสากล และได้รับการเสนอชื่อและ มอบหมายจากเลขานุการ ต้องมีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการสรรหา ตามแบบแผนที่มีความเห็นชอบระหว่างหน่วยงานนั้นกับเลขานุการ แม้ว่าอำนาจตัดสินใจในการแต่งตั้งผู้อำนวยการจะขึ้นอยู่กับคณะ กรรมการบริหารของหน่วยงานนั้นเป็นหลัก คณะกรรมการบริหารจะให้ ความพิจารณาเป็นพิเศษว่าผู้ได้รับแต่งตั้งมีลักษณะที่อาจกระทบต่อ ความเป็นอิสระและความไม่ลำเอียง ภาพลักษณ์ในระดับโลกและความ น่าเชื่อถือของแอมเนสตี้ อินเตอร์เนชั่นแนลหรือไม่

## CS7

เพื่อปรับปรุงการทำหน้าที่ของคณะกรรมการบริหาร คณะกรรมการบริหารจะนำ กลไกเหล่านี้มาปฏิบัติ

- i. กระบวนการเตรียมความพร้อมและพัฒนาสมาชิกคณะกรรมการบริหาร
- ii. บทบาทอย่างเป็นลายลักษณ์อักษรซึ่งกำหนดความคาดหวังที่ชัดเจน ทั้ง ในแง่ความสามารถ ความรู้ และประสบการณ์ที่จำเป็น มีการปรับปรุง ข้อมูลตามที่เป็น และมีการกำหนดสำหรับบทบาทผู้ที่ประธาน รองประธาน เหนรัญญิก และผู้ดำรงตำแหน่งอื่น และสมาชิกคณะ กรรมการบริหาร
- iii. หลักจรรยาบรรณที่กำหนดรายละเอียดของ “สิ่งที่พึงปฏิบัติและไม่พึง

- ปฏิบัติ” สำหรับสมาชิกคณะกรรมการบริหาร เจ้าหน้าที่และอาสาสมัคร
- iv. กระบวนการทบทวนประจำปีของคณะกรรมการบริหาร (การประเมินร่วมกัน) ซึ่งเป็นการดำเนินงานของคณะกรรมการบริหาร และอาจมีบุคคลจากภายนอกช่วยประเมินเป็นครั้งคราว
  - v. หลักเกณฑ์หรือพิธีการที่ชัดเจนและมีรายละเอียดของการทำหน้าที่ระหว่างคณะกรรมการบริหารและผู้อำนวยการ

## CS8

โครงสร้างการประชุมคณะกรรมการบริหารต้องประกันให้มีการให้ความสำคัญต่อยุทธศาสตร์และทิศทาง (แทนที่จะเน้นการบริหารจัดการและการบริหารเชิงการดำเนินงาน) ทั้งนี้โดยผ่าน

- i. ข้อตกลงระหว่างคณะกรรมการบริหารกับผู้อำนวยการในประเด็นและการอภิปรายที่มีความเหมาะสมต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหาร
- ii. กำหนดแบบแผนและเนื้อหากระบวนการทำงาน ขั้นตอนปฏิบัติ และเอกสารเกี่ยวกับคณะกรรมการบริหาร
- iii. การบริหารการอภิปรายโดยประธาน ผู้แทนของประธาน หรือผู้ทำหน้าที่ดำเนินรายการ

## CS9

คณะกรรมการบริหารจะมีส่วนร่วมกับขบวนการในระดับสากลอย่างเข้มแข็ง ทั้งนี้โดย

- i. ประกันให้มีการอภิปรายเกี่ยวกับเอกสารและประเด็นด้านธรรมาภิบาลระดับสากล ในระหว่างการประชุมคณะกรรมการบริหารและกับสมาชิก
- ii. เข้าร่วม มีส่วนสนับสนุน และให้ข้อมูลตามคำร้องขอ กระบวนการนโยบาย กิจกรรมและโครงการของขบวนการ
- iii. กำหนดจุดยืนของหน่วยงานเกี่ยวกับประเด็นระดับสากล ภายหลังจากปรึกษาหารือและการสื่อสารจุดยืนเหล่านี้เพื่อให้ขบวนการทราบตามความเหมาะสม
- iv. เข้าร่วมในที่ประชุมสากลและกระบวนการตัดสินใจอื่นใด

## CS10

คณะกรรมการบริหารจะนำนิยามและมาตรฐานอย่างเป็นทางการเป็นลายลักษณ์อักษรมาใช้เพื่ออธิบายว่าสิ่งใดเป็นผลประโยชน์ทับซ้อน และรายละเอียดขั้นตอนปฏิบัติเกี่ยวกับคำประกาศ คณะกรรมการบริหารจะต้องเก็บบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับการมีผลประโยชน์ทับซ้อน และต้องกันไม่ให้สมาชิกคณะกรรมการบริหารที่มีผลประโยชน์ทับซ้อนเข้าร่วมในการตัดสินใจนั้น รวมทั้งกำหนดบทลงโทษกรณีที่มีการละเมิดนโยบายนี้



# CS11

จัดการให้มีการเปลี่ยนทิศทางยุทธศาสตร์และนโยบายที่กำหนดโดยหน่วยงานด้าน  
ธรรมาภิบาลให้มีผลในทางปฏิบัติ ผู้อำนวยการมีความรับผิดชอบโดยรวมต่อการ  
บริหารจัดการ และมีหน้าที่รายงานข้อมูลต่อคณะกรรมการบริหาร ในทำนอง  
เดียวกัน ฝ่ายบริหารต้องประกันว่า

- i. มีการจำแนกและปฏิบัติตามข้อกำหนดตามกฎหมาย ธรรมนูญและ  
ระเบียบ
- ii. มีการกำหนดนโยบายและกระบวนการเกี่ยวกับ
  - ก. ทรัพยากรมนุษย์
  - ข. การส่งเสริมเพศสภาพและความหลากหลาย
  - ค. การเงิน
  - ง. การจัดการความเสี่ยง
  - จ. การสื่อสาร
  - ฉ. การจัดการข้อมูล
  - ช. สุขภาพ ความปลอดภัยและความมั่นคง

### 3. นโยบายและแนวปฏิบัติ

3(i) กระบวนการของคณะกรรมการบริหาร

# CS12

คณะกรรมการบริหารกำหนดนโยบายและกระบวนการต่อไปนี้เพื่อปรับปรุงการ  
ดำเนินงาน

- i. มีข้อกำหนดให้ต้องแจ้งล่วงหน้าอย่างเพียงพอก่อนจะมีการประชุมคณะ  
กรรมการบริหาร แจ้งวาระการประชุมในเวลาที่เหมาะสม และมีการ  
บันทึกมติที่เกิดขึ้น
- ii. สมาชิกคณะกรรมการบริหารเข้าร่วมประชุมและมีส่วนร่วมอย่าง  
สม่ำเสมอ
- iii. มีนโยบายกำหนดรายละเอียดการปฏิบัติตามมติของที่ประชุมใน  
ภาวะฉุกเฉิน และมีระบบการตัดสินใจในช่วงที่ไม่มีการประชุมคณะ  
กรรมการบริหารอย่างเป็นทางการ

3(ii) ทรัพยากรมนุษย์

# CS13

ยกเว้นกรณีที่มีเหตุผลอันชอบธรรมที่จะสรรหาบุคลากรจากเจ้าหน้าที่ภายใน  
องค์กรเท่านั้น ไม่เช่นนั้นแล้วต้องมีการประกาศรับสมัครงานในตำแหน่งที่ถาวร  
และตำแหน่งที่มีเงื่อนไขการทำงานชัดเจน เพื่อรับสมัครบุคคลจากภายนอก (และ  
ภายในถ้าเข้าข่าย) โดยให้สอดคล้องกับแนวปฏิบัติที่ดีเพื่อส่งเสริมความหลากหลาย  
ให้มีการเขียนคำบรรยายของงานอย่างละเอียดเพื่อให้ครอบคลุมจุดประสงค์ของ  
งาน กำหนดระดับการตรวจสอบได้ ความรับผิดชอบหลัก และอำนาจในการตัดสินใจ  
ลูกจ้างทุกคนจะต้องมีสัญญาการจ้างงานที่สมบูรณ์

# CS14

ไม่อนุญาตให้มีการจ่ายค่าแรงต่ำกว่าค่าแรงขั้นต่ำที่กำหนดไว้ในตามกฎหมายในประเทศนั้น หรือที่เป็น “ค่าแรงที่เพียงพอต่อการดำรงชีพ” (living wage) ตามข้อกำหนดขององค์การแรงงานโลก ให้มีการเปรียบเทียบอัตราค่าตอบแทนภายในกับองค์กรภายนอก (หน่วยงานอื่นที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับแอมเนสตี อินเตอร์เนชันแนล) ให้มีการจ่ายค่าตอบแทนที่เท่าเทียมระหว่างชายหญิงในทุกระดับขององค์กร

# CS15

ลูกจ้างทุกคนย่อมมีสิทธิที่จะจัดตั้งและเข้าร่วมกับสหภาพแรงงานตามที่ต้องการ เข้าร่วมการต่อรองสภาพการจ้างงาน และกิจกรรมอื่น ๆ ที่เป็นไปตามสิทธิของแรงงาน ต้องให้ความเห็นชอบต่อข้อตกลงด้านการยอมรับ มีสิทธิที่จะนัดหยุดงานและกรรมการสหภาพที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ของตน ควรมีเวลาในการทำหน้าที่อย่างเหมาะสม และให้มีมาตรการเชิงปฏิบัติอื่น ๆ เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมอย่างเป็นผล

# CS16

กำหนดด้อยลงแถลงเชิงนโยบายที่ครอบคลุมประเด็นหลัก ทั้งในเรื่องความเท่าเทียมและความหลากหลาย (รวมทั้งการคุ้มครองสิทธิของหญิงตั้งครรภ์) ในด้านการรังแกและการคุกคาม การร้องทุกข์/การแสดงข้อกังวลอย่างเป็นทางการ ความเท่าเทียมด้านเพศสภาพและการปฏิบัติ (รวมทั้งเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อนและความประพฤติทางเพศที่ไม่เหมาะสม) ในสถานที่ทำงาน เอกสารเหล่านี้จะช่วยกำกับดูแลพฤติกรรมของคณะกรรมการบริหาร เจ้าหน้าที่ และอาสาสมัคร ผู้อำนวยการต้องรายงานการปฏิบัติตามนโยบายนี้เพื่อให้คณะกรรมการบริหารได้ทราบเป็นระยะ ๆ

# CS17

มีกระบวนการประเมินผลการทำงานประจำของเจ้าหน้าที่และมีการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ โดยเน้นการประเมินร่วม การสนับสนุนให้ประสบความสำเร็จ และการเน้นผลการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับงาน และการปรับปรุงการทำงาน

# CS18

นโยบายทรัพยากรบุคคลที่กำหนดให้สอดคล้องตามพันธกิจของแอมเนสตี อินเตอร์เนชันแนลและกฎหมาย มีนโยบายส่งเสริมการเปิดโปงกรณีที่มีการทุจริต มีนโยบายที่ชัดเจนเพื่อต่อต้านการให้สินบน การทุจริต การยกยอกและการฉ้อโกง



## CS19

มีนโยบาย กลไก และระบบติดตามผลเพื่อประกันการส่งเสริมเพศสภาพและความหลากหลายในทุกภาคส่วนของการทำงาน และในทุกระดับขององค์กร

## CS20

มีนโยบายและกระบวนการที่ยอมรับความสำคัญอย่างยิ่งของอาสาสมัคร<sup>7</sup> ในการทำงานและความสำเร็จของขบวนการ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพวกเขา รวมทั้งกำหนดสิทธิและความรับผิดชอบของพวกเขาด้วย

## CS21

ฝ่ายบริหารต้องประกันให้มีขบวนการและขั้นตอนปฏิบัติด้านการเงิน ซึ่งรวมถึง

- i. ความสามารถในการรายงานโดยใช้กรอบการรายงานการเงินพื้นฐาน (Common Financial Reporting Framework) ของแอมเนสตี้อินเตอร์เนชันแนล
- ii. จัดทำงบประมาณประจำปี รวมทั้งการพยากรณ์ด้านการเงินสำหรับระยะเวลาหลายปี
- iii. รายงานข้อมูลด้านงบประมาณอย่างสม่ำเสมอให้กับคณะกรรมการบริหาร รวมทั้งระดับรายได้ในปัจจุบัน ค่าใช้จ่าย สถานะเงินสดและพยากรณ์กระแสเงินสดและข้อมูลงบดุล รวมทั้งการพยากรณ์ผลลัพธ์ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นสำหรับปีการเงินนั้น
- iv. บริหารกองทุนสำรองโดยอาศัยเป้าหมายตามที่ผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารและแนวปฏิบัติกองทุนสำรองระดับโลก ตามความเหมาะสม
- v. มีการลงทุนอย่างมีจริยธรรมและมีนโยบายการจัดซื้อที่สอดคล้องกับมิติที่เกี่ยวข้องของที่ประชุมสภาสากลและคณะกรรมการบริหารสากล
- vi. มีการควบคุมด้านการเงินเพื่อประกันการบริหารทรัพยากรทั้งหมดอย่างเหมาะสม และเพื่อหลีกเลี่ยงไม่ให้เกิดการฉ้อโกง
- vii. การเตรียมพร้อมให้มีการตรวจสอบบัญชีจากภายนอก ซึ่งเป็นไปตามแนวปฏิบัติที่ดีที่สุดของหลักการทำบัญชีในประเทศและข้อกำหนดในกฎหมายอื่น ๆ และดูแลให้มีการยื่นรายงานการเงินกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตามข้อกำหนดในกฎหมาย รวมทั้งการยื่นให้กับสำนักเลขาธิการสากล

<sup>7</sup> ทั้งในส่วนของอาสาสมัครซึ่งทำหน้าที่เป็นนักเคลื่อนไหว สมาชิกคณะกรรมการบริหาร และผู้มีส่วนสนับสนุนการทำงานของสำนักงานและบทบาทอื่น ๆ

## CS22

ฝ่ายบริหารต้องประกันให้มีการประเมิน การป้องกัน และการบรรเทาผลกระทบ อย่างสม่ำเสมอ กรณีที่จะเกิดความเสี่ยงที่สำคัญด้านกฎหมาย การเงิน ความมั่นคงและชื่อเสียง โดยให้มีกระบวนการรายงานอย่างโปร่งใสและการประเมิน ความเสี่ยงอย่างรอบด้าน เพื่อสนับสนุนคณะกรรมการบริหารในการจัดการกับ ความเสี่ยงนั้น ต้องมีการแจ้งให้สำนักเลขาธิการสากลทราบถึงการประเมิน ความเสี่ยงที่เกิดขึ้น และอย่างสอดคล้องกับแนวปฏิบัติกองทุนสำรองระดับโลก และ ความเสี่ยงที่สำคัญใด ๆ ที่กำลังเกิดขึ้นมา

## CS23

มีขั้นตอนปฏิบัติที่คณะกรรมการบริหารสามารถนำมาใช้เพื่อแก้ไขข้อพิพาท กรณีที่ เกิดปัญหาด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานของตน รวมทั้งความสัมพันธ์กับผู้ อำนวยกร ขั้นตอนการปฏิบัติดังกล่าวต้องประกอบด้วย

- i. วิธีการแก้ไขข้อพิพาทภายใน
- ii. การสนับสนุนให้ภาคส่วนอื่น ๆ ของแอมเนสตี้ อินเตอร์เนชั่นแนลมีส่วน เกี่ยวข้องในการแก้ไขข้อพิพาท รวมทั้งสำนักเลขาธิการสากลและ หน่วยงานสากลที่มีความเชี่ยวชาญด้านการแก้ไขและช่วยเหลือกรณี ที่เกิดข้อพิพาท
- iii. การสนับสนุนให้กระบวนการอื่นนอกเหนือจากแอมเนสตี้ อินเตอร์ เนชั่นแนลมีส่วนร่วม อย่างเช่น กลุ่มที่ทำงานด้านการไกล่เกลี่ยความ ชัดแย้งในประเทศ

## CS24

คณะกรรมการบริหารต้องประกันให้มีการสื่อสารกับสมาชิก ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ และสาธารณะ โดยให้ความโปร่งใส เปิดเผย และเข้าใจได้มากที่สุด ต้องประกัน ให้มีการตรวจสอบได้ ทั้งนี้โดยผ่านการตีพิมพ์เผยแพร่และข้อมูลเกี่ยวกับธรรมาภิบาล การเงิน การจัดการและการดำเนินงาน และผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างสม่ำเสมอ และเหมาะสมกับเวลา การจัดทำระบบสื่อสารที่เข้าถึงได้ จัดการข้อมูลที่เป็นความลับโดยผ่านระบบที่ได้รับความเห็นชอบ และประกันว่า ข้อ วิจารณ์ใด ๆ ต่อหน่วยงานหรือบุคคลต้องถือเป็นสิทธิในการแสดงความคิดเห็นอย่าง เป็นธรรม

## CS25

ฝ่ายบริหารต้องประกันให้มีกลไกเพื่อให้เกิดการสื่อสารกับสมาชิก ผู้มีส่วนได้ส่วน เสียอื่น ๆ และสาธารณะอย่างเปิดเผยและโปร่งใส





3(ix) นโยบายการจัดการข้อมูล

## CS26

ฝ่ายบริหารต้องประกันให้มีแนวปฏิบัติสำหรับการจัดการข้อมูลอย่างเป็นความลับ โดยเฉพาะในส่วนที่เป็นข้อมูลส่วนบุคคล

3(x) สุขภาพ ความปลอดภัยและความมั่นคง

## CS27

คณะกรรมการบริหารโดยผ่านการดำเนินงานของผู้บริหาร ต้องจัดให้มีความปลอดภัยและความมั่นคงสำหรับลูกจ้างและอาสาสมัคร โดยประกันให้มียุทธศาสตร์และขั้นตอนปฏิบัติเพื่อความปลอดภัย ให้มีการทบทวนและแก้ไขให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ

## CS28

ฝ่ายบริหารต้องประกันให้มีการจัดทำนโยบายด้านสุขภาพ ปลอดภัยและความมั่นคงที่เป็นองค์รวม และให้สอดคล้องกับกฎหมายแรงงานในประเทศ และครอบคลุมถึงการสนับสนุนการดูแลด้านอารมณ์ความรู้สึกของลูกจ้าง (การจัดการความเครียดหรือการสนับสนุนด้านจิตวิทยา) รวมทั้งประเด็นด้านกายภาพและการยศาสตร์ (Ergonomic)

3(xi) นโยบายผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

## CS29

ฝ่ายบริหารต้องประกันให้มีการจัดทำ ดำเนินการ และติดตามผลตามแผนผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

## ข. การติดตาม ประเมินผล และความสอดคล้องกับหลักเกณฑ์

กระบวนการติดตามการดำเนินงานตามมาตรฐานหลักควรเป็นไปดังต่อไปนี้

### การประเมินผลหน่วยงานตนเอง

- หน่วยงานต่าง ๆ ทั้งหมดจะต้อง
  - ปฏิบัติตามขั้นตอนการประเมินผลหน่วยงานตนเองในเบื้องต้น และอย่างมีโครงสร้าง เพื่อประเมินความสอดคล้องและการปฏิบัติตามมาตรฐานเหล่านี้ โดยใช้แบบแผนตามที่จัดทำโดยสำนักเลขาธิการสากล
  - ทำการประเมินผลหน่วยงานตนเองทุกสองปี และ
  - จัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อแก้ไขช่องว่างที่เกิดขึ้น
- หากจำเป็น ต้องมีการประเมินผลหน่วยงานตนเองสำหรับแผนปฏิบัติการครั้งแรก ก่อนการประชุมสภาสากลในปี 2558 และภายในช่วงสองปีหลังจากนั้น การประเมินผลแต่ละครั้งในอนาคตจะให้ข้อมูลว่ามีการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการอย่างไรบ้าง
- การปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการควรเริ่มต้นทันทีหลังเสร็จสิ้นการประเมินผลแต่ละครั้ง

### การรายงานผล

- หน่วยงานต่าง ๆ ทั้งหมดจะแจ้งให้คณะกรรมการบริหารสากล ทราบถึงข้อมูลจากผลการประเมินผลหน่วยงานตนเองแต่ละครั้งในรูปแบบของรายงานความสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ (Compliance Report) และแผนปฏิบัติการที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งกรอบเวลาในการแก้ไขปัญหาตามช่องว่างที่เกิดขึ้น หน่วยงานต่าง ๆ จะต้องแจ้งผลที่เกิดขึ้นในเวลาที่เหมาะสม เพื่อให้มีการพิจารณาในการประชุมสภาสากลแต่ละครั้ง
- หน่วยงานต่าง ๆ จะต้องรายงานการปฏิบัติที่สอดคล้องกับมาตรฐานหลักให้สมาชิกได้ทราบ
- คณะกรรมการบริหารสากลจะสรุปข้อมูลจากรายงานความสอดคล้องกับหลักเกณฑ์และแผนปฏิบัติการให้กับสมัชชาของประธานกรรมการ (Chairs Assembly) และเวทีผู้อำนวยการ (Directors Forum) และการประชุมสภาสากล เพื่อส่งเสริมความโปร่งใสและการตรวจสอบได้ในแนวระนาบระหว่างหน่วยงาน ข้อมูลที่เสนอควรเน้นกรณีที่มีการปฏิบัติเบี่ยงเบนจากมาตรฐานหลักอย่างมีนัยสำคัญหรือที่เกิดขึ้นเป็นเวลานาน





## การตรวจสอบจากภายนอก (External Verification)

- อาจให้มีหน่วยงานภายนอกเป็นผู้ตรวจสอบความสอดคล้องกับหลักเกณฑ์และแผนปฏิบัติการ ผ่านการประเมินสำนักงานประจำประเทศที่อนุมัติจากคณะกรรมการบริหารสากล โดยคณะกรรมการบริหารสากลจะเป็นผู้แต่งตั้งทีมตรวจสอบ ซึ่งประกอบด้วยทั้งบุคคลภายในและภายนอก ขบวนการ ซึ่งจะเดินทางไปเยือนสำนักงานประจำประเทศต่าง ๆ และพิจารณาหลักฐานเพื่อประกอบการประเมินผล หน่วยงานจะต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนการตรวจสอบที่จะเกิดขึ้นด้วย
- ทีมตรวจสอบจะจัดทำรายงานการตรวจสอบจากภายนอก (External Verification Report) และเผยแพร่เฉพาะคณะกรรมการบริหารและผู้أำนวยการของหน่วยงานนั้น และเสนอต่อคณะกรรมการบริหารสากล
- กรณีที่ทีมตรวจสอบพบว่าหน่วยงานใดไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานหลัก หน่วยงานดังกล่าวจะต้องจัดทำและดำเนินการตามแผนปฏิบัติการเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องนั้น โดยทางสำนักเลขาธิการสากลอาจให้ความช่วยเหลือตามที่จำเป็น
- หน่วยงานจะได้รับโอกาสที่เป็นธรรมในการโต้แย้งข้อมูลกับคณะกรรมการบริหารสากล กรณีที่หน่วยงานมีความเห็นไม่ตรงกับข้อมูลในรายงานการตรวจสอบจากภายนอก
- สำหรับคณะกรรมการบริหารสากล จะมีการนำเสนอรายงานความสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ซึ่งเป็นผลมาจากการประเมินผลตนเองให้กับขบวนการ และนำเสนอในระหว่างการประชุมสภาสากล กรณีที่ที่ประชุมสภาสากลเห็นชอบถึงความจำเป็นของการตรวจสอบจากภายนอกตามที่เสนอโดยคณะกรรมการบริหารสากล ทางประธานคณะกรรมการบริหารสากลและตัวแทนที่ได้รับการเลือกตั้งของคณะกรรมการการเงินและการตรวจสอบ (Finance and Audit Committee) จะกำหนดองค์ประกอบของทีมตรวจสอบ และจะต้องมีการนำเสนอรายงานการตรวจสอบจากภายนอกของคณะกรรมการบริหารสากลเพื่อให้ขบวนการได้ทราบ

## การบังคับใช้ การสนับสนุนให้มีการปฏิบัติที่สอดคล้อง มาตรการและการลงโทษเพื่อแก้ไข

- คณะกรรมการบริหารสากลจะทบทวนความก้าวหน้าของหน่วยงานที่ไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานหลักอย่างสม่ำเสมอ โดยจะมีการรายงานให้ขบวนการทราบข้อมูลเกี่ยวกับหน่วยงานที่ไม่สามารถปฏิบัติตามมาตรฐานหลักอย่างสม่ำเสมอ และรายงานสถานะการทำงานเพื่อแก้ไขข้อบกพร่อง ทั้งนี้โดยผ่านช่องทางการสื่อสารของคณะกรรมการบริหารสากล และ/หรือการรายงานข้อมูลกับสมาชิกของประธาน เวทีผู้أำนวยการ และที่ประชุมสภาสากล
- คณะกรรมการบริหารสากลจะดำเนินการเพื่อป้องกันการปฏิบัติที่สอดคล้องกับมาตรฐานหลัก กรณีที่หน่วยงานประสบความล้มเหลวอยู่เสมอในการ
  - ปฏิบัติตามมาตรฐานหลัก หรือ
  - ส่งรายงานความสอดคล้องกับหลักเกณฑ์และแผนปฏิบัติการ หรือ
  - การปฏิบัติตามข้อเสนอให้มีการตรวจสอบจากภายนอก

กรณีที่หน่วยงานที่ปฏิบัติไม่สอดคล้องเป็นตัวคณะกรรมการบริหารสากลเอง  
ที่ประชุมสภาสากลจะต้องดำเนินการ

- หากมีความเหมาะสม คณะกรรมการบริหารสากลจะต้องแสวงหาความ  
สนับสนุนจากหน่วยงานด้วยตนเอง และให้มีกลไกทบทวน เพื่อช่วยให้หน่วย  
งานนั้นปฏิบัติตามมาตรฐาน โดยผ่านการมีส่วนร่วม การสานเสวนาและ  
การสนับสนุน
- ในกรณีที่ยังมีการปฏิบัติไม่สอดคล้องกับมาตรฐานหลักอย่างต่อเนื่อง หรือ  
กรณีที่ไม่มีการเสนอรายงานความสอดคล้องกับหลักเกณฑ์และแผนปฏิบัติ  
การอย่างต่อเนื่อง คณะกรรมการบริหารสากลอาจดำเนินการตามที่ระบุ  
ด้านล่าง โดยหน่วยงานสามารถอุทธรณ์มติของคณะกรรมการบริหารสากล  
ที่มีมาตรการลงโทษ ทั้งนี้โดยเป็นสิทธิตามข้อบังคับ หรือตามมติของคณะ  
กรรมการบริหารสากล หรือที่ประชุมสภาสากล
  - กรณีที่ไม่มีการส่งรายงานความสอดคล้องกับหลักเกณฑ์และแผนปฏิบัติ  
การ คณะกรรมการบริหารสากลจะส่งจดหมายแจ้งไปยังคณะกรรมการ  
บริหารและผู้อำนวยการของหน่วยงานนั้น ขอให้มีการส่งรายงานความ  
สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และแผนปฏิบัติการโดยทันที
  - กรณีที่แผนปฏิบัติการมีข้อมูลซึ่งยังไม่เป็นที่น่าพอใจ หรือยังไม่แสดงถึง  
การปรับปรุง คณะกรรมการบริหารสากลจะส่งทีมตรวจสอบเพื่อไปช่วย  
เหลือหน่วยงานนั้นในการจัดทำแผนปฏิบัติการให้สอดคล้องกับมาตรฐาน  
หลัก (ตามที่มีข้อตกลงกับคณะกรรมการบริหารของหน่วยงานนั้น)
  - ในกรณีที่ไม่สามารถปฏิบัติตามข้อกำหนดในการรายงานข้อมูลหรือการ  
ปฏิบัติตามมาตรฐานหลักอย่างต่อเนื่อง คณะกรรมการบริหารสากลอาจ  
ดำเนินการตามที่ระบุไว้ด้านล่าง แม้ว่าการปฏิบัติควรเป็นไปทีละขั้นตอน  
โดยเริ่มจากมาตรการลงโทษแบบเบาก่อน จากนั้นจึงใช้มาตรการที่หนักขึ้น  
กรณีที่มาตราการเดิมไม่ช่วยให้มีการปฏิบัติที่สอดคล้องได้ คณะกรรมการ  
บริหารสากลมีความยืดหยุ่นที่จะตัดสินว่า มาตรการใดมีความเหมาะสม  
โดยมาตรการลงโทษต้องมีสัดส่วนสอดคล้องกับความร้ายแรงของการ  
ปฏิบัติที่ไม่สอดคล้อง
    - \* เขียนจดหมายไปยังสมาชิกของหน่วยงานเพื่อให้มีการพิจารณา  
สถานการณ์ที่เกิดขึ้นในที่ประชุมใหญ่หรือวิธีการอื่น ๆ คณะกรรมการ  
บริหารของหน่วยงานนั้นต้องดูแลให้มีการส่งจดหมายถึงสมาชิกทุกคน
    - \* เสนอต่อที่ประชุมสภาสากลให้ระงับสิทธิการลงคะแนนเสียงในที่  
ประชุมสภาสากลเป็นการชั่วคราว
    - \* ให้ระงับการเข้าถึงแหล่งทุนหรือทรัพยากรระหว่างประเทศอื่น ๆ  
ของหน่วยงานนั้นชั่วคราว
    - \* ให้ถอนสิทธิที่จะใช้ชื่อและโลโก้ และสัญลักษณ์อื่นใดที่เป็นของแอม  
เนสตี อินเตอร์เนชันแนล
    - \* เพื่อให้สอดคล้องกับข้อบังคับของแอมเนสตี อินเตอร์เนชันแนล  
ข้อ 50 “คณะกรรมการบริหารสากลอาจตัดสินใจว่า  
จะกำหนดให้มีทีมงานระหว่างประเทศเข้าไปบริหารจัดการสำนักงานประจำ  
ประเทศนั้น หรือ  
ให้ระงับสถานภาพของสำนักงานประจำประเทศนั้นชั่วคราว”
    - \* หากทางสั่งปิดหน่วยงานของแอมเนสตี อินเตอร์เนชันแนลแห่งนั้น



# What's four days at the Amnesty ICM like?

ผมได้มีโอกาสไปประชุม International Council Meeting 2013 หรือที่เรียกย่อๆว่า ICM ที่กรุงเบอร์ลิน ประเทศเยอรมนี ในระหว่างวันที่ ๑๖-๒๒ สิงหาคมที่ผ่านมา ซึ่งเป็นการเข้าร่วมประชุมครั้งแรกของผม ได้รับทั้งความรู้ ความเข้าใจและประสบการณ์ใหม่ๆมากมาย

## ในด้านความรู้ความเข้าใจ

ผมได้มีโอกาสได้รับรู้รับทราบข้อมูลใหม่ๆ ทั้งจากการประชุม และเอกสารต่างๆ ที่มีการแจกจ่ายและเผยแพร่จากสำนักงานประจำประเทศอื่นว่าเขามีความเคลื่อนไหวอะไรบ้าง ได้รู้ถึงบทบาทและหน้าที่ของตนเองดีขึ้นทั้งในฐานะสมาชิกและในฐานะกรรมการ

## ในด้านประสบการณ์

อันที่จริงแล้วผมเคยผ่านเวทีการประชุมระดับนานาชาติมาหลายครั้ง ทั้งที่มีคนเข้าร่วมประชุมเป็นหลักร้อยเช่นการประชุม ICM ในครั้งนี้หรือการประชุมใหญ่ที่มีผู้เข้าร่วมประชุม ๒๐,๐๐๐ ถึง ๔๐,๐๐๐ คน มาแล้ว แต่ที่ประทับใจคือในการประชุม ICM นี้คือผู้เข้าร่วมประชุมเอาจริงเอาจังมาก ผู้เข้าร่วมประชุมอยู่กับเกือบครบทุกครั้ง แทบจะเรียกได้ว่าไม่มีใครหลบหรือหนีไปเที่ยวเลย ทั้งๆ ที่ไม่มีใครคอยเช็คชื่อหรือคอยตรวจสอบ เพราะแต่ละคนที่เข้าร่วมประชุมมีความรับผิดชอบในตัวเองสูงมาก

## สิ่งที่ชอบและประทับใจ

ในการประชุมฯ ที่ถึงแม้จะเคร่งเครียด เอาจริงเอาจัง แต่การแต่งกายเป็นไปแบบสบายๆ ไม่มีการแต่งสูทผูกไทด์ แต่งอย่างไรก็ได้ขอให้ดูสุภาพก็พอแต่เน้นไปที่เนื้อหาการประชุมเป็นหลัก อีกอย่างหนึ่งในการลงมติต่างๆ จะมีการแยกพิจารณาในแต่ละประเด็นในหัวข้อหลัก เช่น ธรรมชาติ สิทธิมนุษยชน การเงิน การจัดการองค์กรกันในเบื้องต้นก่อน หากได้ฉันทมติ (concensus) หรือเสียงข้างมากเด็ดขาดแล้วก็ไม่ต้องมายกมือกันอีกให้เสียเวลาที่ประชุม ซึ่งก็เป็นรูปแบบที่ผมคิดว่าเป็นประโยชน์อย่างยิ่งที่จะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในกิจการอื่นๆ หรือแม้แต่การออกเสียงทางการเมืองก็ตาม

ผมภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของ Amnesty International ครับ

## ชานาญ จันท์เรือง

รองประธานกรรมการฯ

ตัวแทนแอมเนสตี้ อินเตอร์เนชั่นแนล จากทั่วโลกกว่า 500 คน เข้าร่วมการประชุมสภาสากล (International Council Meeting) หรือ ICM ทุกๆสองปี เพื่อพิจารณาและตัดสินใจทางการทำงานขององค์กร การประชุมครั้งล่าสุดจัดขึ้นเมื่อวันที่ 18-22 สิงหาคม 2556 ณ กรุงเบอร์ลิน ประเทศเยอรมันนี้ การประชุม ICM ครั้งนี้ ถือเป็นประสบการณ์สำคัญและน่าจดจำอย่างยิ่งสำหรับฉันและผู้เข้าร่วมทุกคน

คำพูดที่น่าประทับใจที่สุดระหว่างการประชุม ICM เป็นของ นาริมาน ทามิมิ นักเคลื่อนไหวชาวปาเลสไตน์ในเขตเวสต์แบงก์ และคูซา บาฮามิ นักเคลื่อนไหวชาวอิหร่านและผู้ลี้ภัยในประเทศกรีซ "กล้องคืออาวุธของฉัน" นาริมานกล่าว นาริมานใช้กล้องวิดีโอบันทึกภาพที่ชายแก่ๆของเธอที่ถูกยิงโดยทหารอิสราเอลระหว่างการประท้วงอย่างสันติ ต่อมา นาริมานใช้ภาพวิดีโอที่เธอบันทึกไว้เป็นหลักฐาน เรียกร้องให้มีการดำเนินคดีกับผู้เกี่ยวข้องในการเสียชีวิตของพี่ชาย เรื่องราวของนาริมานทำให้ฉันยังตระหนักถึงความสำคัญของเทคโนโลยีในการยุติการละเมิดสิทธิมนุษยชน เราสามารถติดต่อสื่อสารกันผ่านสื่อสังคมออนไลน์ได้ภายในคลิกเดียว เราสามารถรับรู้เหตุการณ์ด้านสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้นกับนักกิจกรรมผ่าน twitter, facebook และอีกหลากหลายช่องทาง การเปิดเผยเรื่องราวดังกล่าวทำให้เราเข้าใจปัญหาและอุปสรรคที่พวกเขาประสบมากขึ้น คูซา บาฮามิเล่าประสบการณ์เกี่ยวกับการถูกจับกุมและการเลือกปฏิบัติ เมื่อเขาต้องการขอลี้ภัยในสหภาพยุโรป "ผมเป็นผู้ลี้ภัยที่โชคดี" เขากล่าว ไม่เหมือนผู้ลี้ภัยคนอื่นอีกมากมายที่ถูกข่มขู่, ทำร้ายร่างกาย, ฆาตกรรม, ทำให้ตกอยู่ในสภาวะอันเป็นอันตรายถึงแก่ชีวิต และถูกปฏิเสธสิทธิขั้นพื้นฐานที่พวกเขาควรจะได้รับ คูซาชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของผู้ลี้ภัยและงานรณรงค์ 'S.O.S Europe' ที่เรียกร้องให้สหภาพยุโรปหยุดขัดขวางความรับผิดชอบเกี่ยวกับผู้ลี้ภัย

ในการเสวนา เสรีภาพในโลกดิจิทัล แอมเนสตี้ อินเตอร์เนชั่นแนล แนะนำ 'Panic Button App' application บนมือถือที่กำลังอยู่ระหว่างการพัฒนา app นี้ มีคุณสมบัติคือทำให้บันทึกกิจกรรมที่ตกอยู่ในสถานการณ์ข่มขู่หรือสถานการณ์อันตรายสามารถส่งสัญญาณเข้า app นี้ได้ทันที ซึ่งน่าจะเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพสำหรับนักกิจกรรมและองค์กรในการตอบสนองต่อการละเมิดสิทธิมนุษยชนได้อย่างรวดเร็วยิ่งขึ้น การประชุมด้านงานรณรงค์หลัก 2 งานของแอมเนสตี้ในปีต่อไปคือ การยุติการทรมานจากรัฐบาล (Stop Government Torturing) และ My Body, My Rights (สิทธิอนามัยเจริญพันธุ์) อธิบายถึงขั้นตอนการทำงานที่แอมเนสตี้แต่ละประเทศควรดำเนินการ โดยแต่ละ campaign มีการกำหนด 5 ประเทศสำคัญในการรณรงค์ ได้แก่ โมร็อกโก, ไนจีเรีย, เม็กซิโก, อุซเบกิสถาน และฟิลิปปินส์ สำหรับการยุติการทรมาน ส่วน My Body, My Rights ได้แก่ ไอร์แลนด์, อาร์เจนตินา, เบอร์ลินา ฟาโซ และเนปาล

ตลอดการประชุม ICM นอกจากหน้าที่การประชุมในฐานะกรรมการของแอมเนสตี้ อินเตอร์เนชั่นแนล ประเทศไทยแล้ว ฉันยังทำหน้าที่ตัวแทนเยาวชน ด้วย ในปีนี้มีตัวแทนเยาวชนจากแอมเนสตี้ ประเทศต่างๆทั้งหมด 25 คน ซึ่งเท่ากับว่าแต่ละคนเป็นตัวแทนของสมาชิกเยาวชนจำนวนกว่า 20,000 คนทั่วโลก ปัญหาหลักที่พวกเราอภิปรายกันในการประชุมเยาวชน (Youth Day) คือตัวเลขของสมาชิกเยาวชนที่ลดลงเมื่อเปรียบเทียบกับการประชุมครั้งที่แล้วในปี 2554 พวกเราพยายามหาคำตอบถึงต้นเหตุของปัญหาว่าเกิดจากปัจจัยภายนอกหรือองค์กรยังไม่สามารถเข้าถึงเยาวชนได้มากพอ และร่วมกันหาแนวทางการทำงานเพื่อเพิ่มจำนวนสมาชิกระดับเยาวชน นอกจากนี้พวกเรามีโอกาสหารือกับ Salil Shetty เลขาธิการแอมเนสตี้ อินเตอร์เนชั่นแนล และสมาชิกกรรมการบริหารสากล (IEC member) Zuska Kulinska ถึงวิธีการที่เยาวชนจะสามารถมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจระหว่างการประชุม ICM สิ่งที่น่าสนใจที่ได้จากการประชุมเยาวชนคือ คนรุ่นใหม่ยังลังเลที่จะแสดงความคิดเห็นและเข้าร่วมเพราะกังวลว่าจะไม่ได้รับความสนใจหรือให้ความสำคัญ แต่ที่จริงแล้วคนรุ่นใหม่สามารถมีส่วนร่วมในการประชุมและการดำเนินงานขององค์กรได้เท่าๆ กับทุกคน คนรุ่นใหม่อย่างเรามีความคิดสร้างสรรค์และมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานเพื่อการเปลี่ยนแปลงด้านสิทธิมนุษยชนในโลก

ระหว่างการประชุม ICM ตัวแทนเยาวชนจากทั่วโลกได้สร้างสรรค์กิจกรรมอันสนุกสนานที่สร้างความตระหนักในเรื่องสิทธิมนุษยชนด้วย พวกเรากระตุ้นให้ผู้เข้าร่วมประชุมร่วม campaign 'I found a letter' ซึ่งเป็นงานรณรงค์สิทธิเสรีภาพในการแสดงออก ทั้งทางออนไลน์และออฟไลน์ โดยชื่อนัดหมายไว้ตามสถานที่ต่างๆของห้องประชุม เมื่อผู้ร่วมประชุม ICM พบจดหมายก็ต้องทำตามคำสั่งในจดหมายดังกล่าว หลังจากการเสวนาเรื่องสิทธิผู้ลี้ภัย ตัวแทนเยาวชนแสดงเป็นตำรวจชายแดน กันไม่ให้ผู้เข้าร่วมประชุมออกจากห้องเพื่อจำลองสถานการณ์อันโหดร้ายที่ผู้ลี้ภัยประสบบริเวณชายแดนเมื่อจะเดินทางข้ามพรมแดน นอกจากนี้พวกเราขยับขึ้นไปแสดงดนตรีฟังก์ซ์ร็อกแบบวง Pussy Riot บนเวทีและขอให้ผู้เข้าร่วมประชุมเขียนคำว่า 'Free Pussy Riot' บนฝ่ามือและถ่ายรูปลง social media เพื่อเรียกร้องการปล่อยตัวสมาชิกวง Pussy Riot ที่เหลือ เนื่องในโอกาสครบรอบ 1 ปี วันพิพากษาคดีจำคุกวง Pussy Riot เมื่อวันที่ 17 สิงหาคม 2556

ตลอด 6 วันฉันได้รู้เรื่องราวความสำเร็จของการปกป้องสิทธิมนุษยชนมากพอๆกับสถานการณ์และเรื่องราวที่น่ากังวลใจ การละเมิดสิทธิมนุษยชนยังเกิดขึ้นอยู่ทุกวันแต่แอมเนสตี้ อินเตอร์เนชั่นแนลก็ยังคงทำงานเพื่อปกป้องสิทธิมนุษยชนทั่วโลกอย่างต่อเนื่องเช่นกัน เพื่อนนักกิจกรรม, ตัวแทน และผู้เข้าร่วมประชุม ICM ทุกคนช่วยเพิ่มแรงบันดาลใจและพลังในการทำงานกับแอมเนสตี้เพื่อปกป้องสิทธิมนุษยชนต่อไป

## ธรรมาภิบาล

เลขานุการ และอนุกรรมการฝ่ายเยาวชนนักกิจกรรม

<https://www.facebook.com/Ifoundtheletter>  
<http://www.whenyoudontexist.eu/>  
<http://freepussyriot.org/about>

# FREEDOM

The Magazine from Amnesty International Thailand  
FOR PEOPLE PASSIONATE ABOUT HUMAN RIGHTS VOLUME 4 ISSUE 2013

**BY INSPIRING  
PEOPLE TO  
TAKE INJUSTICE  
PERSONALLY**

SPECIAL ISSUE

# ICM

31st INTERNATIONAL COUNCIL MEETING

**AND BY  
MOBILIZING  
THE HUMANITY  
IN EVERYONE**

**TOGETHER  
WE BRING  
THE WORLD  
CLOSER**

**TO HUMAN  
RIGHTS  
ENJOYED  
UNIVERSALLY**

AMNESTY  
INTERNATIONAL



## International Council Meeting (ICM) 2013 Berlin, Germany

The International Council Meeting (ICM) is the supreme governing body of Amnesty International (AI). It decides on AI strategy, political, financial and organizational issues for the forthcoming years. The Council also elects the International Executive Committee (IEC), to act as the decision-making body of the movement between Council meetings, as well as other committees.

The International Council (IC) consists of the members of the IEC and of representatives of sections and structures, and of representatives of Amnesty International's international membership and meet once in two years on a date fixed by the IEC.

At this ICM, AI members from all over the world gather to take decisions on the future of their movement. Human rights activists from all cultural backgrounds, origins and walks of life, are coming together to discuss important issues which will influence their lives and hopefully those of the people they speak out for. The ICM is an occasion for interaction and communication between all these individuals, an opportunity for building common bonds for future work.

One of the goals of the ICM is to reach consensus on as many issues of possible work by AI as possible. Through a process of shared commitment, mutual respect and friendship, consensus does emerge more often than not, and this process is probably the single most important outcome of any ICM.

AI is a membership-based organization, and our members decide the direction of the organization.

The resolutions process is one through which members of sections and structures propose changes in our policies, procedures, and even our vision and mission. Proposals come in the form of resolutions to the ICM.

**At this 31th ICM, there were resolutions on**  
**Finance 9 resolutions**  
**Governance 14 resolutions**  
**Human rights 13 resolutions**  
**Organization 11 resolutions**

The participants from Amnesty International Thailand

- |                              |                 |
|------------------------------|-----------------|
| 1. Somchai Homlaor           | Chair           |
| 2. Chamman Chanruang         | Vice-Chair      |
| 3. Thanaporn Saleephol       | Board Secretary |
| 4. Parinya Boonridrerthaikul | Director        |

**FREEDOM** is Amnesty International Thailand's magazine for human rights activists everywhere.

**PAST IT ON** When you've finished with your copy of **FREEDOM**, please pass it on to someone else so they can learn about Amnesty International and the vital work we do.

### **AMNESTY INTERNATIONAL THAILAND**

90/24 Soi Ladprao 1,  
Ladprao Rd., Jomphol,  
Chatuchak, Bangkok  
10900  
Tel: 02 513 8745

### **EDITOR IN CHIEF**

Parinya Boonridrerthaikul

### **EXECUTIVE EDITOR**

Sineenart Muangnoo

### **EDITOR**

Naowarat Suasa-ard  
Nawaphon Suphawitkul  
Sutharee Wanasiri  
Pakamas Kamcham

### **ARTWORK:**

Trin Khumsap  
(khumsap@mac.com)

### **LET US KNOW YOUR THOUGHTS**

- Have you acted based on the information in this magazine?
- Have you shared this magazine's information with anyone?
- Do you have photos or articles that you would like to share with other members?
- What would you like to see more of in future issues?

### **Growth Mobilization Coordinator**

Amnesty International Thailand  
90/24 Soi Ladprao 1,  
Ladprao Rd., Jomphol,  
Chatuchak, Bangkok 10900

### **EMAIL**

membership@amnesty.or.th  
WEBSITE amnesty.or.th

### **FACEBOOK / TWITTER/ YOUTUBE**

AmnestyThailand

# INTERNATIONAL COUNCIL MEETING SUMMARY STATEMENT

# 2013

We gathered for the 2013 International Council Meeting as the Movement prepares to fully implement significant changes which we have been discussing, deciding, and preparing over the past years. We have together recognized the difficulties and challenges that staff, volunteers and leadership in all parts of the world are facing during this phase. We have reflected on lessons learned in the process of the Global Transition Programme, and have acknowledged where we need to do better. The International Council renewed the urgency of our common purpose: to ensure that Amnesty International becomes even stronger and more effective and meets its full potential – not for ourselves, but for the people and communities we exist to serve.

Throughout, the International Council grappled with a need to define more clearly the choices facing our movement. We need to recognize that there are inherent tensions which provide the opportunity for robust and respectful debates on getting it right. We also need to make tough and timely decisions to ensure we move forward with focus and clarity. We need global cohesion and solidarity while empowering and trusting sections and structures to work on issues with local resonance. We need strategies that are focused and prioritized – whilst retaining flexibility of response to arising crises.

## Human Rights Work

Our shared commitment to human rights formed the core of our discussions:

- We paid tribute to the remarkable courage of individuals standing up for human rights from Mali to Syria to Egypt. We heard moving stories of struggle from Palestinian activists, of abuses suffered by people on the move, explored massive violations of the right to privacy by governments in the name of security in an increasingly digital world and examined our sexual and reproductive rights work.
- We discussed how to strengthen our crisis response work. We explored opportunities for impact through our upcoming global campaigns – “Stop Governments Torturing” and “My Body, My Rights”. With our campaign to end torture we recognize the need to be ever vigilant of governments’ desire for easy solutions and false justice. With our campaign for sexual and reproductive rights, we join our work to stop violations even as we campaign for states to fulfil their positive obligations.
- We celebrated our important and wide ranging successes and breakthroughs achieved in the past two years. The new United Nations Arms Trade Treaty shows us that with perseverance we can prevail. This treaty will have a direct impact on men, women and children across the world. We also worked to strengthen institutions and systems of accountability without ever losing sight of individuals – from Pussy Riot to Beatriz, a young woman from El Salvador who had been denied a lifesaving abortion.

## Growing our movement

The same human rights stories that moved us at the 2013 ICM also move our members and supporters in our shared desire for justice. But there are millions more we do not reach. Growing our Movement is critical - for in numbers lies power, ultimately the power to deliver on our human rights goals. We were inspired by the work undertaken from Ghana to France to New Zealand



in this area, and challenged powerfully to dream big – imagining the impact of a movement with a million more people with a billion dollars in resources. Fundraising is human rights work and we must invest in integrating fundraising into all our activities. Failure to invest today will mean less impact tomorrow. This requires a concerted effort from all of us: elected leaders, campaigners, researchers, advocates, volunteers and fundraisers.

We discussed progress on growth and movement building and heard examples from Italy and Venezuela where agreement on growth and ambitious targets is helping to drive significant growth. Participants recommitted to implementing the growth strategy, to building membership and income and integrating it with the campaigns and communications plans.

We discussed our 2011 decision on the assessment system in order to ensure our long term ambition to redistribute our resources in a sustainable way. We discussed financial challenges and opportunities. Concerns about financial health and the affordability of our financial models have been important themes in Berlin. Recognizing the imperative to grow, we discussed identifying new sources for investment and our leaders around the world committed to continued investments in growth.

#### The Global Transition Programme

The International Council appreciated the frank discussion of the Global Transition Programme. The International Board (as the IEC will be known from now on) and the Secretary General (SG) explained how far we have come, what we have learned and where we need to go next. The International Council recognizes how complex this change is and confirms the sense of the Chairs Assembly and Directors Forum 2013 that we are moving forward as One Amnesty.

We heard about the Pathfinder projects through sections that shared their experiences, and conveyed a great excitement. We are beginning to experience the advantages of taking decisions on press, advocacy and campaigning locally. Valuable lessons learned will be applied for the next wave of the hubs. The “Principles and Assumptions” of the

GTP Roadmap provide a welcome way to integrate the movement, whilst keeping clear divisions of roles and communication between hubs and sections.

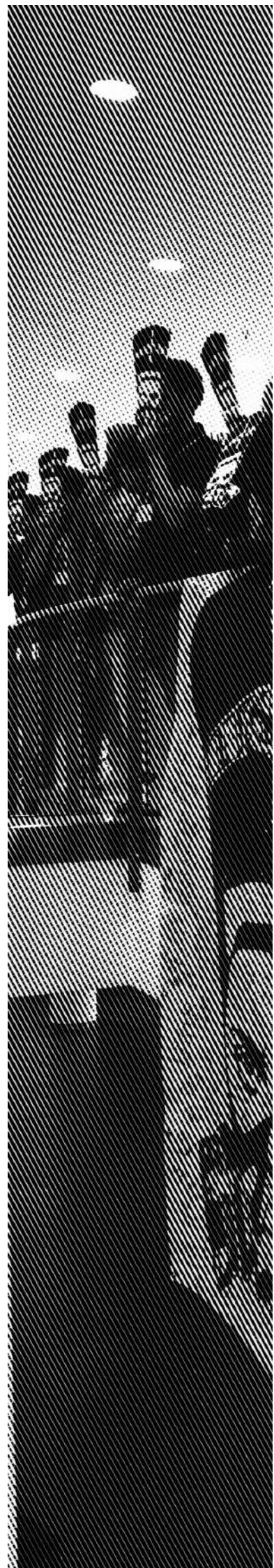
Rigorous and high quality research is a driving principle of the GTP, critical to our ability to influence governments and other audiences. Our revised quality assurance mechanism includes core principles of accuracy, impartiality, integrity, effectiveness and timeliness. Clear standards and practices help us retain coherence across regions. The new posts of continental Research and Advocacy Directors, together with legal and policy advisors in each hub, provide oversight and improve consistency.

The International Council reiterated the need for robust governance oversight and evaluation of the GTP. We will build on the valuable work of the Reference Group to strengthen trust and confidence. The SG has established a strong on-going monitoring system with quarterly reporting to the International Board and the Global Management Team. There will also be an interim assessment in December 2014 of the GTP Roadmap, presented by the International Board and SG to the Chairs Assembly and ICM in 2015, as well as a full-scale evaluation under Board oversight including independent external input, for the Chairs Assembly and ICM of 2017.

### Global Governance

The 2011 ICM sent a clear message about the need to strengthen and support our global governance. Our discussions here started with the progress achieved on the recommendations from the Independent Review. The increased trust between the International Board and the Senior Leadership Team was evident, as was the progress by the International Board in strengthening its own practices. The International Nominations Committee reported for the first time, acknowledging the challenges they faced identifying strong candidates for elected positions.

Strengthening our governance remains a priority, and will require us all to recognize what we need to change to ensure we deliver our commitments. Reform of our governance systems and





mechanisms must include a rigorous review of the ICM itself, to ensure it is aligned with the changes we are making to the way we work locally, regionally and globally. Over the course of this meeting, we've noted the following challenges regarding the ICM:

- How can this meeting help to build a more effective human rights movement?
- What decisions do we need and how best do we consult?
- What is the role of the ICM in ensuring accountability – indeed, what constitutes accountability between sections/structures and the International Board?
- What is the best forum for human rights policy discussions? How do we discuss human rights issues that are outside our strategic goals?

## Core Value

- International solidarity
- Effective action for the individual victim
- Global coverage
- The universality and indivisibility of human rights
- Impartiality and independence
- Democracy and mutual respect

## MANDATORY CORE STANDARDS FOR AMNESTY INTERNATIONAL

The Core Standards set out below apply to the governance and management of Amnesty International entities, subject to applicable local law.

### A. CORE STANDARDS (CS)

The Core Standards relate to the roles, responsibilities, formation, processes and behaviour of General Meetings<sup>1</sup>, Boards and management of Amnesty International entities. The Core Standards are divided into the following three categories: 1 Constitutional; 2 Roles and Conduct; 3 Policies and Guides. The standards are written as a description of a fully compliant entity and compliance is mandatory<sup>2</sup> subject only to the caveat that in instances where implementation of a Core Standard would conflict with local law, an Amnesty International entity should implement that Core Standard to the nearest extent possible. In cases of a conflict with local laws, the extent to which the standards can be applied or adapted is subject to agreement with the International Board through the Secretary General.

### 1 Constitutional Requirements<sup>3</sup>

# CS1

General Meetings (GMs) are held on a regular 1 or 2 year cycle with attendance open to all members and voting rights open to every member and/ or accredited delegates with the possible exception of those with a conflict of interest. At the GM, the Board is required to:

- i. Report on performance of the entity in implementing strategic and financial plans.
- ii. Provide an annual financial report, including audited financial statements.
- iii. Provide an opportunity for members to question the Board. There are provisions for Emergency/Extraordinary General Meetings (EGM) if necessary to consider specific serious situations that must be addressed prior to the next GM. The EGM may be called by the Board, or by a specified number of members, or by the International Board (as determined by the entity's Operating By-Laws).

<sup>1</sup>Note that governance standards presented here are based on the understanding that AI entities have a General Meeting (GM) of members that is the ultimate decision-making body and that the board is elected by the membership. It is acknowledged that not all sections are conducted in this way. Accordingly governance arrangements that differ from this will require appropriate interpretation of the standards.

<sup>2</sup>Note that the standards apply to the International Board, and therefore the Secretary General and the International Secretariat, where applicable because of the unique legal structure of the International Board.

<sup>3</sup>It is expected that the contents of all of the Core Standards under the heading 'Constitutional Requirements' be included in the constitutional document of the Amnesty International entity, or in another legally enforceable document such as the Standing Orders of the GM.





## CS2

The GM focuses on direction, strategy and oversight of the board. It is the ultimate decision making body of the Amnesty International entity. At a minimum, the GM:

- i. Adopts or amends the values, vision and mission for the entity in line with those of Amnesty International.
- ii. Approves and amends the entity's statute.
- iii. Determines the nature and content of GM processes, proceedings and papers.
- iv. Considers resolutions submitted by members.

## CS3

The Board is elected by the membership through free, fair and transparent election processes that ensure relevant skills, experience and gender and other appropriate diversities among Board members in the composition of the Board.

- i. Explicit criteria of skills, experience and Board diversity are made publicly available.
- ii. A nominations committee or clear procedures and processes are in place to assess skills and assist the electorate.
- iii. There is a nomination process that includes adequate time for nominations.
- iv. There is a clear, fair process for resolving ties or challenges in elections.
- v. There is a written transparent process for filling board positions vacated between elections, and/ or for co-opting members to fill skill gaps.
- vi. Eligibility criteria excludes current or recent members of staff: ICM

Decision 15 in 2011 determined that 'Chairs and members of the Board of Sections and Structures may not be appointed to any senior salaried post in that Section for two years following the end of their elective mandate' and 'Senior salaried staff of a Section or Structure may not stand for membership elected Board positions in that Section or Structure for two years following the end of office'. This applies equally to co-opted positions on the Board. If it appears that, in exceptional situations, these provisions are contrary to the interests of the Movement, a decision will be made by an ad hoc commission composed of the Chair of the International Board, the Chair of the ICM and the SG.

# CS4

The Board meets at least 4 times a year with appropriate frequency and space between the meetings (not too often or too infrequently).

- i. Quorum for Board meetings is specified.
- ii. Whether Board meetings can be attended by phone, internet based call or video conference and, if so, whether this attendance counts towards the quorum is specified.
- iii. There are defined terms for Board members designed to balance the needs of continuity and renewal<sup>4</sup>.
- iv. There is a defined minimum and maximum number of Board members.

## 2 Roles and Conduct<sup>5</sup>

# CS5

The roles and responsibilities of the GM, Board and Director are defined in writing to make clear the distinction between governance and management, ensure role clarity and accountability for performance in the respective roles, and to avoid duplication of work<sup>7</sup>.

# CS6

The minimum role of the Board is to:

- i. In consultation with the GM and membership, set priorities and strategies consistent with the overall long term direction and strategy set by Amnesty International's Strategic Goals, Global Priorities, Regional Strategies and Country Priorities.
- ii. Monitor implementation of strategy and high level performance against plans.
- iii. Ensure compliance with legal, statutory and regulatory responsibilities.
- iv. Monitor the overall financial position, ensuring necessary financial controls are in place. The Board undertakes an annual review of financial controls and approval of finance policies, approves the annual budget, approves and signs the annual statutory accounts, and reviews the annual auditor's management letter.

<sup>4</sup>It is important to ensure that there is a continuity of the board and of the knowledge of the work of the board, as well as enabling the board to be renewed through the election of new members.

<sup>5</sup>It is expected that the contents of all of the Core Standards under the heading 'Roles and Conduct' be included in documents adopted and implemented by the Board or GM.

<sup>6</sup>Director is defined as the person who is appointed by the Board for the overall management of the entity and reports directly to the board.

<sup>7</sup>For a description of the balance of shared responsibility for governance and management please see the International Board/SG protocol currently in force.





- v. Working with the Director, manage and monitor legal, financial, security, and reputational risk. The IS is informed of any significant risks when they arise.
- vi. Approve reserves target levels by reference to analysis of risk and the Global Reserve Guidelines, and monitor actual reserves against those targets.
- vii. Accept the principle of mutual accountability to the movement by ensuring compliance with commitments and obligations to the rest of Amnesty International, including the Amnesty International Statute, Core Standards, ICM decisions, the Amnesty International trademark licence agreement and Amnesty International reporting requirements, as well as full and timely payment of assessment contributions.
- viii. Lead the entity in meeting the gender and other diversity goals of the movement.
- ix. Recruit and remove, set the remuneration of and manage the Director including setting a performance framework of time-related goals on an annual basis and ensuring the Director meets the management obligations in these Core Standards. The Board conducts an annual appraisal of the Director's performance (see CS17). The board may delegate these roles to a sub-committee. When selecting the Director of an Amnesty International entity, a fellow Director from another Amnesty International entity or a person with relevant experience from the international Movement, nominated and delegated by the Secretary General (SG), must be involved in the recruitment process in a manner agreed between the entity and the SG, although the decision as to who to appoint as the Director ultimately rests with the entity's board. The board will give careful consideration to whether the appointee poses a risk to Amnesty International's independence and impartiality, global image and credibility.

## CS7

To improve Board performance, the Board adopts:

- i. Processes of induction and development of Board members.
- ii. Written role descriptions that set clear expectations, including the competencies, knowledge and experience required, updated as needed, for the Chair, Vice Chair, Treasurer and any other office bearers and Board members.
- iii. A code of conduct that clarifies the 'do's and don'ts' for Board members, members of Board Committees, staff and office volunteers.

- iv. A process for an annual Board review (collective assessment) that is undertaken by the Board and periodically with external assistance.
- v. A clear and detailed working rule or protocol between Board and Director.

## CS8

Board meetings are structured to ensure the Board focuses on strategy and direction (rather than executive and operational management) through:

- i. Agreement between Board and Director on topics and discussions that are appropriate for Board meetings.
- ii. Determining the nature and content of Board process, proceedings and papers.
- iii. Management of discussion by the Chair, Chair's delegate or facilitator.

## CS9

The Board actively participates in the international Movement by:

- i. Ensuring that international governance papers and issues are discussed in Board meetings and with members.
- ii. Participating in, contributing to and responding to Movement requests, processes, policies, programs and projects.
- iii. Determining entity positions on international issues within the Movement after consultation and communicating those positions to the movement as appropriate.
- iv. Participating in ICMs and other decision making bodies and processes.

## CS10

The Board adopts written definitions and standards for what constitute conflicts of interest and procedures for declaration. The Board maintains records of conflicts of interest and excludes Board members from decisions where a conflict of interest exists, as well as imposes sanctions for breach of this policy.



# CS11

Management translates the direction, strategy and policy set by governing bodies into effective action. The Director has overall responsibility for management and reports to the Board. Accordingly, management ensures that:

- i. Legal, statutory and regulatory requirements are identified and complied with.
- ii. Policies and processes are in place as detailed in Part 3 below, including in the areas of:
  - a. Human resources
  - b. Gender and diversity mainstreaming
  - c. Finance
  - d. Risk management
  - e. Communication
  - f. Data management
  - g. Health, safety and security

## 3 Policies and Guidelines<sup>8</sup>

### 3(i) Board Processes

# CS12

The Board has the following policies and processes in place to improve its performance:

- i. There is a requirement for adequate notice of board meetings, timely distribution of agendas and the recording of decisions.
- ii. There is regular attendance and participation by Board members at board meeting.
- iii. There is a policy on how to handle emergency board decisions and a system for making decisions between formal board meetings.

### 3(ii) Human Resources

# CS13

Unless there is a justified reason for recruiting internally only (for example where someone would be at risk of redundancy), all permanent and, where practical, fixed term jobs are advertised externally (and internally if relevant) in line with good practice and to encourage diversity, supported by detailed job descriptions covering job purpose, level of accountability, key responsibilities, and decision making authority. All employees have a valid employment contract.

<sup>8</sup>It is expected that the contents of all of the Core Standards under the heading 'Policies and Guidelines' be included in written documents adopted and implemented by the Board or Director as appropriate.

# CS14

No jobs may be paid below the minimum wage prescribed by the law of the country or a “living wage”, as defined by the International Labour Organization. Internal salaries are benchmarked against external relevant comparators (non-Amnesty International organizations). Pay equity between men and women should be enforced across the organisation.

# CS15

All employees shall have the right to form and join trade unions of their choice, to collectively bargain and all that this implies consistent with workers’ rights: to agree a recognition agreement, the right to strike and to reasonable time off for union officers to undertake their role, and other practical measures to promote effective participation.

# CS16

There are policy statements covering the core areas of: equality and diversity (including protecting the rights of pregnant women); bullying and harassment; grievance/formal concerns; gender equity; and conduct (including conflicts of interest and sexual misconduct) in the workplace. These explicitly govern the behaviour of the Board, staff and volunteers. The Director periodically reports on the implementation of these policies to the Board.

# CS17

There is an annual performance review process for staff that is consistently applied with an emphasis on joint review, supporting success, and a focus on individual job-related outcomes and improvements.

# CS18

Human resources policies specifically require compliance with Amnesty International’s Mission and with the law; there is a robust whistle-blowing policy; there are clear policies about zero-tolerance of bribery, corruption, misappropriation and embezzlement.





### 3(iii) Gender and Diversity Mainstreaming

## CS19

There are policies, mechanisms and monitoring systems in place to guarantee gender and diversity mainstreaming across all fields of activity at all levels of the organisation

### 3(iv) Volunteer Policy

## CS20

There are policies and processes that recognize the critical importance of volunteers<sup>9</sup> to the work and success of the movement and promote their engagement, as well as setting out their rights and responsibilities.

### 3(v) Finance

## CS21

Management ensures that there are finance processes and procedures in place that include

- i. The ability to report using the agreed Common Financial Reporting Framework of Amnesty International.
- ii. Development of yearly budgets as well as multi-year financial forecasts.  
Regular reporting to budget to the Board, which
- iii. includes current income, expenditure, cash position and cash flow forecast and balance sheet information, as well as forecasting the expected outcome for the financial year.
- iv. Management of reserves with reference to both targets approved by the Board, and the Global Reserve Guidelines as appropriate.
- v. An ethical investment and procurement policy consistent with relevant decisions of the ICM and the International Board.
- vi. Financial controls to ensure proper management of all resources that also safeguard against fraud.
- vii. The preparation of externally audited accounts in accordance with local best practice accounting principles and any legal requirements, and filing of the accounts with relevant authorities as required, and with the IS.

<sup>9</sup>This relates to volunteers as activists, board members, contributors to the work of the office and in other roles.

### 3(vi) Risk Management

## CS22

Management ensures that there is a regular assessment, prevention and mitigation of key legal, financial, security and reputational risks with transparent reporting and a thorough risk register to support the Board in its management of risk. The IS is informed of the risk register, consistent with the Global Reserves Guidelines, and about any substantial risks when they arise.

### 3(vii) Dispute resolution

## CS23

There are procedures adopted by the Board for dispute resolution in the event of a breakdown of relationships within the entity including the relationship with the Director. The procedures must include:

- i. Methods for resolving disputes internally.
- ii. Provisions for involvement of other parts of Amnesty International, including engagement with IS and international specialized services for conflict resolution and assistance.
- iii. Provisions for involving processes outside of Amnesty International, such as local mediation.

### 3(viii) Communications

## CS24

The Board ensures maximum transparency and open and understandable communication with the membership, other stakeholders and the public. Accountability is ensured through: timely and regular publication of decisions and information on governance, finance, management and operations, and human rights impact; accessible communications systems, subject to an agreed system for handling confidential information; and ensuring that any criticism of organizations or individuals constitutes fair public comment.

## CS25

Management ensures that mechanisms exist to ensure open and transparent communication with the membership, other stakeholders and the public.





### 3(ix) Data Management Policy

## CS26

Management ensures that guidelines are in place for the secure management of information, particularly the handling of personal information.

### 3(x) Health, safety, and security

## CS27

The Board, through its management of the Director, provides for the safety and security of employees and volunteers, by ensuring that a security policy and procedures are in place and are regularly reviewed and updated.

## CS28

Management ensures that a comprehensive health, safety, and security policy is developed, in accordance with local labour laws incorporating support for the emotional well-being of employees (stress management or psychological support) as well as physical and ergonomic issues.

### 3(xi) Environmental Impact Policy

## CS29

Management ensures that an environmental impact plan is developed, implemented and monitored.

## B. MONITORING, EVALUATION AND COMPLIANCE

The process of monitoring the implementation of the Core Standards shall be as follows:

### Self-assessment:

- All entities will be required to:
  - complete a structured initial self-assessment of their current compliance and ability to meet these standards using a pro forma developed by the IS; - undertake biennial (once every two years) self-assessments; and - develop an Action Plan to address gaps identified.
  - The first self-assessment and Action Plan, if necessary, will be completed before the 2015 ICM, and in two year intervals thereafter. Each future self-assessment will explain how any Action Plan has been implemented.
  - Implementation of an Action Plan should commence immediately upon completion of each self-assessment.

### Reporting:

- All entities will communicate the results of each self-assessment in the form of a Compliance Report and any related Action Plan including implementation time frames to address identified gaps to the International Board. Entities will communicate the results in a timely manner to allow for consideration at each ICM.
- Entities will report on their compliance with the Core Standards to their membership.
- The International Board will provide a summary of the Compliance Reports and any Action Plans will be made available to the Chairs Assembly, the Directors Forum and the International Council Meeting (ICM) to enhance transparency and horizontal accountability between entities. Significant or longstanding deviation from the Core Standards will be prioritised in the communication.





## External Verification:

- Compliance Reports and Action Plans may be externally verified through structured review visits commissioned by the International Board. A verification team established by the International Board that includes people from inside and outside the Movement will visit the entity and review evidence to support assessment. The entity will always be asked to be involved in planning how the verification will take place.
- The review team will complete an External Verification Report to be shared in confidence with the entity Board and Director and submitted to the International Board.
- An entity that is found by the review team to fail to meet Core Standards will be required to develop and implement an Action Plan to resolve gaps, with help offered from the IS if needed.
- The entity will be given fair opportunity to appeal to the International Board where there is disagreement with the External Verification Report.
- For the International Board, the biennial Compliance Report based on self-assessment will be made available to the Movement and presented at the ICM. If the ICM deems external review of the International Board to be necessary, the Chair of the ICM and the elected members of the Finance and Audit Committee will determine the composition of a review team. The External Verification Report of the International Board will be provided to the Movement.

## Enforcement, compliance support, corrective actions and sanctions

- The International Board will regularly review progress of entities not meeting the Core Standards. Information on entities that are consistently not meeting the Core Standards and the status of actions to resolve underperformance will be reported to the Movement via International Board communications and/or be reported to the Chairs Assembly, the Directors Forum, and at the ICM.
- The International Board shall take action to ensure compliance with the Core Standards when an entity consistently fails to:
  - implement the Core Standards; or
  - lodge timely Compliance Reports and Action Plans; or
  - comply with a request for External Verification. If the non-compliant entity is the International Board, the ICM shall take action.

- Where appropriate the International Board will develop peer support and review mechanisms to assist non-compliant entities in meeting the standards through engagement, dialogue, and support.
- In situations of continuing failure to comply with the Core Standards, or consistent failure to lodge Compliance Reports and Action Plans the International Board may take the actions listed below. Entities may appeal an International Board decision to take any of the following sanctions consistent with their rights under the statute or an International Board or ICM decision:
  - In the case of failure to lodge a Compliance Report and Action Plan, a letter will be sent from the International Board to the entity Board and Director, requesting prompt lodgement of the Compliance Report and Action Plan.
  - If the Action Plan is not satisfactory, or is not achieving improvement, the International Board will send a review team to assist the entity to develop an Action Plan to meet the Core Standards (as far as possible in agreement with the entity Board).
  - In situations of continuing failure to comply with reporting requirements or with the Core Standards, the International Board may take the actions listed below. While enforcement is generally intended to be progressive in nature, beginning with less punitive measures first and progressing to sterner measures if the prior measures fail to achieve compliance, the International Board maintains some flexibility to determine which enforcement action is appropriate. The enforcement action taken will be commensurate with the seriousness of the non-compliance:
    - \*Write to request the entity membership consider the situation at a GM or by other means. The entity Board must ensure that the letter is distributed to all members.
    - \*Propose to the ICM the suspension of the entities' voting rights at the ICM.
    - \*Suspend the entity's access to international funding or other resources.
    - \*Withdraw the right to use the Amnesty International name and logo and other branded material.
    - \*In accordance with Amnesty International Statute article 50, 'The International Executive Committee may decide:
      - (i) that there is to be international administration of a section or structure; or
      - (ii) to suspend temporarily a section, structure.'
    - \*Seek closure of an Amnesty International entity.





# REFLECTION: INTERNATIONAL COUNCIL MEETING 2013

By Kwan Saleephol, Board Secretary and  
Youth representative

500 representatives from Amnesty International sections and structures across the globe attend the International Council Meeting (ICM) every two years to discuss future direction of the movement. The recent meeting was held last month in Berlin, Germany between 18-22 August 2013. For me, the ICM was such a memorable experience.

The most impressive speeches during the ICM are those of Nariman Tamimi, a Palestinian activist in the occupied West Bank and Kusha Bahami, an Iranian refugees in Greece. “My camera is my weapon” Nariman stated. She used her camera to recorded the last image of her brother, who has been shot by the Israeli soldier during a peaceful protest. Nariman is now using the video as an evidence demanding an investigation into her brother’s death. Her story made me realized the importance of technology in preventing human rights violation. Social media has allowed people to communicate in just one click. We hear from activists on twitter, facebook and etc. – such exposure brings us closer to the challenge they confronted. Kusha Bahami shared his story about discriminations while applying for asylum in Europe. “I am a lucky refugees” he said. Unlike other asylum seekers who were killed, bullied and denial the rights they are entitled to. He raise the attention on the ‘S.O.S Europe’ campaign calling the European Union to act more and do not turn their back on migrants.

In digital freedoms session, Amnesty International introduces ‘Panic Button App’ which currently in development. The app will enable activists to send out signals directly from their smart phones if they are in a dangerous situation. The app seems to be a powerful tools for us to act faster against human rights threats in the future. The workshops on our two next global campaigns which are ‘Stop Government Torturing’ and ‘My Body, My Rights’ explained the steps of working process each section and structure should take. Each campaign has 5 priority countries because we believe it is more effective to make change. For stop government torturing, amnesty will set priority on Morocco, Nigeria, Mexico, Uzbekistan and Philippines. My body my rights will focus on Ireland, Argentina, Burkina Faso and Nepal.

At the ICM, I am carrying two hats on my head. The first one is AI Thailand Board member's hat and the other is the Youth delegate's hat. There are 25 youth delegates this year each represent 20,000 youth members around the world. That's a huge number! The main problem we discussed was the decreasing numbers of youth members since the last ICM in 2011 whether it is external factors or the movement fail to reach out young people. Later, we have a chance to exchange our views with Secretary General, Salil Shetty and the IEC member, Zuska Kulinska on how youth can influence the discussion and decision-making during the ICM. What I noticed on the Youth Day is that sometimes young people are reluctant to participate because they thought their voice will not be taken seriously. However, Youth can contribute to the discussion and the movement on the same level as everybody else. We possess creativity and enthusiasm to work on human rights issues that will lead to human rights change in the world.

Throughout the ICM youth delegates create various fun activities that sparks human rights awareness. We encourage people to take action in 'I found a letter'- a global campaign for freedom of expression both online and offline. We hide secret letters around the venue and when ICM participants found a letter they must follow its instructions. After migration rights session we act as unfriendly migrant polices and blocked the delegates from leaving the plenary hall in order to put them in the same situation asylum seekers encounter at the borders. In addition, we took the stage to perform Pussy Riot punk rocks music then asked the delegates to wrote 'Free Pussy Riot' on their hand and share photos online to mark one-year anniversary of pussy riot verdict on 17 August 2013.

I heard so many successful stories as well as the same numbers of distressful stories. Everyday human rights violations continue to occur. However, Amnesty International continue to work in promoting and protecting human rights worldwide. Fellow activists, representatives and everyone at the ICM has left me inspired. 6 days at the ICM has fuel up my energy to contribute to Amnesty's work with enthusiasm and motivation.

<https://www.facebook.com/Ifoundtheletter>  
<http://www.whenyoudontexist.eu/>  
<http://freepussyriot.org/about>  
<http://www.facebook.com/AmnestyThailand>

