



「
บทที่๒:
สิทธิแรงงาน
และมาตรฐานข
องแรงงาน
」

©AFP



MANUSHYA

Empowering Communities | Advancing Social Justice

มูลนิธิมานุษยะและเครือข่าย
ช่วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน
แห่งประเทศไทย, บทที่ ๒:
สิทธิแรงงานและมาตรฐานของแ
รงงาน. ข้อเสนอแนะสำ
หรับร่างแผนปฏิบัติการระดับชาติว่าด้วย
ธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน, (มีนาคม 2562).



© Reuters/Damir Sagolj

อนุญาตให้เผยแพร่ภายใต้สัญญาอนุญาต แบบแสดงที่มา-ไม่แสวงหากำไร-ไม่
ดัดแปลง ("สัญญาอนุญาตสาธารณะ")

ดูรายละเอียดสำเนาของใบอนุญาตนี้ได้ที่:
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/legalcode>

ดูรายละเอียดเพิ่มเติมเกี่ยวกับร่างแผนปฏิบัติการ
แห่งชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน:



เยี่ยมชมเว็บไซต์ของเราได้ที่:

[https://www.manushyafoundation.org/
comments-on-the-nap-on-bhr](https://www.manushyafoundation.org/comments-on-the-nap-on-bhr)



ติดต่อมูลนิธิของเราได้ที่:

contact@manushyafoundation.org



เกี่ยวกับเครือข่ายธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนแห่งประเทศไทย

เครือข่ายธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนแห่งประเทศไทย (TBHRN) เป็นเครือข่ายพันธมิตรของนักปกป้องสิทธิมนุษยชน ผู้นำชุมชน นักวิจัย นักวิชาการและองค์กรที่ไม่อยู่ภายใต้รัฐทั้งในระดับท้องถิ่น ประเทศและภูมิภาค ผู้ซึ่งร่วมมือกันเพื่อทำให้แน่ใจว่าชุมชนท้องถิ่นนั้นเป็นศูนย์กลางในการตอบสนองทางธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนในประเทศไทย เป็นเครือข่ายมีส่วนร่วมในการสนับสนุน การเจรจาและการติดตามข้อผูกพันทางธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนของรัฐบาลไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและติดตามแผนปฏิบัติการระดับชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน ดูข้อมูลเพิ่มเติมและบทบาทของ TBHRN ได้ที่:

<https://www.manushyafoundation.org/coalition-building-workshop-report>

สารบัญ

| | |
|--|-----------|
| มุ่งหน้าสู่การสร้างแผนปฏิบัติการระดับชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน | 1 |
| ๑. แบ่งปันเรื่องราวและมุมมองของเราเกี่ยวกับกระบวนการในการพัฒนาแผนปฏิบัติการระดับชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน | 3 |
| ๑.๑. การชี้แจงเกี่ยวกับมูลนิธิมานุษยยะและคณะทำงานของเครือข่ายภาคประชาสังคมเพื่อกระบวนการ UPR ในการเจรจาระดับชาติครั้งที่๑ว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๙ | 4 |
| ๑.๒. การประเมินพื้นฐานระดับชาติที่เป็นอิสระเกี่ยวกับธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนในประเทศไทยของเราเพื่อระบุประเด็นหลักสำคัญของแผนปฏิบัติการระดับชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนและเสียงของชุมชนในการเป็นศูนย์กลางในวาทกรรมธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน | 4 |
| ๑.๓. ร่างแผนปฏิบัติการระดับชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนที่ไม่คำนึงถึงเสียงจากชุมชนในพื้นที่ | 7 |
| ๑.๔. ฉบับร่างต่อเนื่องของแผนปฏิบัติการระดับชาติที่ไม่ได้เปิดเผยต่อสาธารณะสำหรับความคิดเห็นและไม่เผยแพร่อย่างกว้างขวาง | 7 |
| ๑.๕. เรายินดีกับกระบวนการทำแผนปฏิบัติการระดับชาติที่ไม่รีบร้อนแต่โปรดทราบว่าร่างแผนปฏิบัติการระดับชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนฉบับสุดท้ายยังคงไม่รวมชุมชนที่ได้รับผลกระทบ | 8 |
| ๒. แบ่งปันความคิดเห็นของเราเกี่ยวกับร่างแผนปฏิบัติการระดับชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนฉบับสุดท้ายผ่านช่องทางสาธารณะ เพื่อให้มั่นใจว่าแผนปฏิบัติการระดับชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนที่แข็งแกร่งเพื่อควบคุมกิจกรรมขององค์กรในประเทศไทย | 10 |
| บทที่ ๒: สิทธิแรงงานและมาตรฐานของแรงงาน | 13 |
| I. สถานการณ์ในภาพรวม | 15 |
| II. ข้อท้าทาย | 16 |
| III. แผนปฏิบัติการ | 18 |



มุ่งหน้าสู่การสร้างแผนปฏิบัติการระดับชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนเพื่อกำกับดูแลกิจกรรมของธุรกิจที่รวมเสียงของชุมชนที่ได้รับผลกระทบที่ไม่พึงประสงค์จากการดำเนินการของภาคธุรกิจความท้าทายและข้อเสนอแนะของชุมชน

ข้อเสนอแนะสำหรับร่างแผนปฏิบัติการระดับชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน
โดย มูลนิธิมานุษยะ และ เครือข่ายธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนแห่งประเทศไทย
๑๕ มีนาคม ๒๕๖๒

มูลนิธิมานุษยะ¹และเครือข่ายธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนแห่งประเทศไทยเป็นการรวมตัวกันในรูปแบบกลุ่มที่มีอำนาจทับซ้อนและมีความหลากหลายของนักปกป้องสิทธิมนุษยชน ผู้นำชุมชน นักวิจัย นักวิชาการและองค์กรพัฒนาเอกชน รวมถึงชุมชนท้องถิ่น เป็นศูนย์กลางของการตอบสนองและวาทกรรมเรื่องสิทธิมนุษยชนในประเทศไทย ความสำเร็จนี้เกิดขึ้นได้จากการสนับสนุน การสนทนา และการติดตามภาวะผูกพันทางธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนที่ทำโดยรัฐบาลไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและตรวจสอบแผนปฏิบัติการระดับชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน เครือข่ายธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนแห่งประเทศไทย เป็นเครือข่ายที่ครอบคลุมและทั่วถึงในชุมชนระดับท้องถิ่น ภาคประชาสังคม นักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญ รวมถึงผู้แทนจาก และ / หรือทำงานในประเด็นต่อไปนี้ สิทธิของแรงงานข้ามชาติสิทธิแรงงาน (แรงงานในระบบและนอกระบบ) สหภาพแรงงาน ชนเผ่าพื้นเมือง บุคคลไร้สัญชาติ สิทธิชุมชน สิทธิในที่ดิน สิทธิในสิ่งแวดล้อม สิทธิผู้พิการ กลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ (LGBTI) สุขภาพทางเพศ และอนามัยเจริญพันธุ์ผู้ใช้สารเสพติดอยู่ร่วมกับเอชไอวีพนักงานบริการทางเพศสิทธิสตรีการคุ้มครองนักปกป้องสิทธิมนุษยชนผลกระทบของการลงทุนระหว่างประเทศและข้อตกลงทางการค้า

¹ Manushya Foundation is a women-led organization promoting community empowerment to advance social justice, peace and human rights. One core area of Manushya Foundation focuses on Business and Human Rights with the goal to ensure communities are at the center of the Business & Human Rights discourse, speaking with one strong unified voice, following a bottom-up approach to tip the balance of power and hold private actors and ASEAN governments accountable for their human rights obligations and business-related actions, using the lens of the UNGPs to do so. In Thailand, Manushya Foundation supported the creation and is working with an inclusive and intersectional coalition, the 'Thai Business & Human Rights Network' (TBHRN). Manushya Foundation builds the capacity of the network members to enable them to all advocate together serving as Agents of Change, bringing about positive change to the lives of their communities, through awareness raising campaigns, community-led and participatory research, BHR capacity building and sub-granting. More info on Manushya Foundation can be accessed here: <https://www.manushyafoundation.org/>

เราขอขอบคุณอย่างจริงใจในความพยายามของกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ กระทรวงยุติธรรม ที่มีต่อการร่างแผนปฏิบัติการระดับชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน ตามข้อผูกพันระหว่างประเทศ ในช่วงการทบทวนกระบวนการ Universal Periodic Review (UPR) รอบที่สอง ของประเทศไทย เมื่อวันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๕๙ และเพื่อให้สอดคล้องกับหลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนของสหประชาชาติ UNGPs นอกจากนี้เรายังยินดีในความพยายามของกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพกระทรวงยุติธรรมในการสร้างความมั่นใจในกระบวนการที่โปร่งใสผ่าน [ร่างแผนปฏิบัติการระดับชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน](#) ที่เปิดเผยต่อสาธารณะและเปิดรับสำหรับ [ความคิดเห็น](#) จากภาคประชาสังคมและผู้มีส่วนได้เสียอื่นๆที่เกี่ยวข้องนอกเหนือจากนั้นเราตระหนักและซาบซึ้งในความพยายามอย่างเป็นนัยยะสำคัญของกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพกระทรวงยุติธรรมในการเสริมความแข็งแกร่งของบทบัญญัติที่ประกอบด้วยภาพรวมความท้าทายและแผนปฏิบัติการที่สะท้อนแง่มุมกฎหมายนโยบายและแนวทางปฏิบัติที่จะดำเนินการในเนื้อหาของแผนปฏิบัติการระดับชาติ

อย่างไรก็ตามในบทบาทของเราในฐานะภาคประชาสังคมอิสระและองค์กรระดับรากหญ้าในขณะที่เป็นตัวแทนและทำงานร่วมกับชุมชนที่ได้รับผลกระทบจากกิจกรรมการดำเนินงานของภาคธุรกิจเราเชื่อว่าสิ่งนี้เป็นสิ่งสำคัญสำหรับเราที่จะแก้ไขข้อบกพร่องทั้งหมดเพื่อให้แน่ใจว่าการนำแผนปฏิบัติการระดับชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนที่มีประสิทธิภาพมาใช้ซึ่งรวมถึงปัญหาทั้งหมดที่ชุมชนได้รับผลกระทบส่งผลให้เกิดการสร้างเอกสารนโยบายที่เน้นย้ำข้อผูกพันทางธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนที่มีอยู่แล้วโดยที่ภาครัฐและภาคธุรกิจที่รับผิดชอบต่อพวกเขาผ่านกระบวนการของการปกป้องสิทธิสร้างความมั่นใจในการเคารพต่อสิทธิเหล่านี้และให้การเข้าถึงในการแก้ไขสำหรับการละเมิดสิทธิ

มติทางเพศ: นอกจากนี้การวิเคราะห์ร่างแผนปฏิบัติการระดับชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนฉบับสุดท้ายของเรายังสามารถทำให้เราสรุปได้ว่าร่างนี้ไม่สามารถทำให้มีมติทางเพศที่มีประสิทธิภาพได้ ในฐานะที่เราเป็นองค์กรที่นำโดยผู้หญิงที่ตระหนักถึงความสำคัญของการปกป้องและเพิ่มขีดความสามารถของผู้หญิงในการรับประกันการตอบสนองแบบไดนามิกต่อกิจกรรมทางธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนและผลกระทบของพวกเขา ในข้อคิดเห็นของเราเราจึงมั่นใจว่าเราได้บรรลุมติทางเพศ²อย่างเข้มแข็งในวิธีการที่

² For a more in-depth analysis and understanding of the application of a gender lens to the implementation of the UN Guiding Principles of Business and Human Rights (UNGPs) in Thailand, please refer to the **Working Paper on 'Applying a Gender Lens to the UN Guiding Principles on Business and Human Rights in the context of Thailand'** developed by Manushya Foundation to guarantee the inclusion of women's concerns and solutions to regulate the negative gender impact of corporate activities. The paper is available at: <https://www.manushyafoundation.org/bhr-cso-nba-thailand>

รวมกลุ่มผู้หญิงที่เข้าร่วมและมีส่วนร่วมในบทสนทนาไม่ว่าจะเป็น [การประเมินระดับชาติระดับภูมิภาค³](#) [การประชุมผู้เชี่ยวชาญครั้งแรก](#) เพื่อแจ้งการประเมินพื้นฐานระดับชาติที่เป็นอิสระเกี่ยวกับธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนในประเทศไทย⁴ และ [การประชุมผู้เชี่ยวชาญครั้งที่สอง](#) อภิปรายข้อค้นพบและข้อเสนอแนะของการประเมินพื้นฐานระดับชาติที่เป็นอิสระเกี่ยวกับธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนในประเทศไทย⁵ มิติทางเพศนี้มีการนำมาใช้ตลอดในการสร้างข้อความคิดเห็นของเรารวมถึงที่เกี่ยวกับสิทธิแรงงานและการให้การคุ้มครองแก่แรงงานสตรีและพนักงานบริการทางเพศ การเลือกปฏิบัติต่อผู้หญิงและ LGBTI สิทธิสตรีชนบทและชนเผ่าพื้นเมืองรวมถึงการเข้าถึงข้อมูล ข่าวสารและการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับการจัดการที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และการคุ้มครองสตรีนักปกป้องสิทธิมนุษยชน

๑. แบ่งปันเรื่องราวและมุมมองของเราเกี่ยวกับกระบวนการในการพัฒนาแผนปฏิบัติระดับชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน :

มูลนิธิมานุษยะและเครือข่ายธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนแห่งประเทศไทยยินดีกับการตอบรับจากกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพกระทรวงยุติธรรมในการทำงานของเราและการมีส่วนร่วมของตัวแทนจากชุมชนพันธมิตรของเราที่ทำงานในด้านที่เกี่ยวข้องกับสิทธิของแรงงานข้ามชาติ สิทธิแรงงาน (แรงงานในระบบและนอกระบบ) สหภาพแรงงานชนเผ่าพื้นเมือง คนไร้สัญชาติ สิทธิชุมชน สิทธิในที่ดิน สิทธิด้านสิ่งแวดล้อมสิทธิผู้พิการกลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ (LGBTI) สุขภาพทางเพศและอนามัยเจริญพันธุ์ ผู้ใช้สารเสพติด ผู้อยู่ร่วมกับเอชไอวี พนักงานบริการทางเพศ สิทธิสตรี การคุ้มครองนักปกป้องสิทธิมนุษยชนผลกระทบของการลงทุนระหว่างประเทศและบรรษัทข้ามชาตินอกจากนี้เรายังขอขอบคุณกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพกระทรวงยุติธรรมสำหรับพื้นที่ปลอดภัยที่ได้รับจากความร่วมมือในการดำเนิน [กลยุทธ์](#) ทางธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนของมูลนิธิมานุษยะโดยเฉพาะอย่างยิ่งการเป็นเจ้าภาพร่วมของการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อ [รายงานประเมินสถานการณ์สิทธิมนุษยชนในภาคธุรกิจในระดับภูมิภาค](#) สี่ครั้ง (ระหว่างมกราคม -

³ The four regional NBA dialogues were conducted by Manushya Foundation as follows: The Northern Regional NBA Dialogue in Chiang Mai (29 - 30 January 2017), The Northeastern Regional NBA Dialogue in Khon Kaen (23 - 24 February 2017), The Southern Regional NBA Dialogue in Hat Yai (20 - 21 March 2017) and The Eastern and Central Regional NBA Dialogue in Rayong (30 - 31 March 2017). Please access the NBA Regional Dialogues Report here: Manushya Foundation, *Meeting Report: Regional Dialogues for the CSO National Baseline Assessment (NBA) on Business and Human Rights*, (2017), available at: <https://www.manushyafoundation.org/nba-dialogues-report>

⁴ Manushya Foundation, *Executive Summary: First Experts Meeting to inform the independent national baseline assessment on business and human rights in Thailand*, 2-3 September 2017, (2017), available at: <https://www.manushyafoundation.org/single-post/RELEASE-OF-FIRST-BHR-NBA-EXPERTS-MEETING>

⁵ Manushya Foundation, *Executive Summary: Second Experts Meeting to discuss the findings and recommendations of the independent national baseline assessment on business and human rights in Thailand*, 28 February-1 March 2018, (2018), available at: <https://www.manushyafoundation.org/single-post/2018/07/31/RELEASE-OF-SECOND-BHR-NBA-EXPERTS-MEETING>

มีนาคม๒๕๖๐) โดยการประชุมผู้เชี่ยวชาญครั้งแรกเพื่อแจ้งการประเมินพื้นฐานระดับชาติที่เป็นอิสระเกี่ยวกับธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนในประเทศไทย (๒-๓กันยายน๒๕๖๐) และการประชุมผู้เชี่ยวชาญครั้งที่สองเพื่อหารือเกี่ยวกับผลการวิจัยและข้อเสนอแนะของการประเมินพื้นฐานระดับชาติที่เป็นอิสระว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนในประเทศไทย (๑๘กุมภาพันธ์ - ๑มีนาคม๒๕๖๑)พวกเราขอคุณเป็นอย่างยิ่งสำหรับความร่วมมือให้การทำให้มั่นใจได้ว่าข้อกังวลและทางแก้ไขปัญหาของชุมชนที่ได้รับผลกระทบนั้นเป็นศูนย์กลางของแผนปฏิบัติการระดับชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน

๑.๑. การชี้แจงเกี่ยวกับมูลนิธิมานุษยะและคณะทำงานของเครือข่ายภาคประชาสังคมเพื่อกระบวนการ UPR ในการเจรจาระดับชาติครั้งที่๑ว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๙

เราใคร่ขอให้ความกระจ่างเกี่ยวกับข้อมูลที่ใช้ร่วมกันในการแนะนำร่างแผนปฏิบัติการระดับชาติตั้งนี้การจัการประชุมระดับชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนครั้งที่๑ (First National Dialogue on Business and Human Rights) จัดโดยกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพกระทรวงยุติธรรมร่วมกับผู้แทนไทยในคณะกรรมการระหว่างรัฐบาลอาเซียนว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (ASEAN Intergovernmental Commission on Human Rights : AICHR) สมาคมเครือข่ายโกลบอลคอมแพ็กประเทศไทยและคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติของประเทศไทยเมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๙ ทั้งนี้มูลนิธิมานุษยะและเครือข่ายภาคประชาสังคมเพื่อกระบวนการ UPR มิได้เป็นผู้ร่วมจัดประชุมหากเป็นเพียงผู้เข้าร่วมประชุมเท่านั้นโปรดระลึกว่ามูลนิธิมานุษยะยังอยู่ในระหว่างการดำเนินการจัดตั้งปลายเดือนธันวาคม๒๕๕๙และก่อตั้งขึ้นอย่างเป็นทางการในเดือนมกราคม๒๕๖๐นอกจากนี้เราอยากจะเน้นความจริงที่ว่าไม่มีตัวแทนจากภาคประชาสังคมในการอภิปรายที่เกิดขึ้นระหว่างการประชุมครั้งนี้ อีกทั้งในช่วงเวลาดังกล่าวภาคประชาสังคมยังไม่รวมอยู่ในคณะกรรมการแผนปฏิบัติการระดับชาติที่จัดตั้งขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์ในการกำกับดูแลการวางแผนปฏิบัติการระดับชาติ

๑.๒. การประเมินพื้นฐานระดับชาติที่เป็นอิสระเกี่ยวกับธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนในประเทศไทยของเราเพื่อระบุประเด็นหลักสำคัญของแผนปฏิบัติการระดับชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนและเสียงของชุมชนในการเป็นศูนย์กลางในวาทกรรมธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน

มูลนิธิมานุษยะตัดสินใจผลักดันในส่วนของการขาดเสียงสำคัญจากชุมชนผ่านกลยุทธ์ธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน^๖ของเราและเราได้เชิญกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพกระทรวงยุติธรรมเพื่อร่วมมือกันในการบวนการแจ้งแผนปฏิบัติการระดับชาติฯโดยการทำให้แน่ใจว่า

⁶ Manushya Foundation, *Business & Human Rights Strategy*, (2017), available at: <https://www.manushyafoundation.org/thailand-bhr-strategy>

ชุมชนจะเป็นศูนย์กลางของกระบวนการนี้และเพื่อให้พวกเขามีพื้นที่ปลอดภัยในการแบ่งปันข้อมูลตามหลักฐานเกี่ยวกับปัญหาที่พวกเขาเผชิญและคำแนะนำของพวกเขาเพื่อแก้ไขปัญหเหล่านี้เพื่อจุดประสงค์ดังกล่าวเราตัดสินใจที่จะพัฒนา [การประเมินพื้นฐานระดับชาติที่เป็นอิสระเกี่ยวกับธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนในประเทศไทย](#)⁷ของเราเองเพื่อระบุประเด็นสำคัญที่ต้องแจ้งให้ทราบในแผนปฏิบัติการระดับชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนและมั่นใจว่าประเด็นสิทธิมนุษยชนที่ทำลายที่สุดและผลกระทบทางลบของธุรกิจนั้นอาจดำเนินการแก้ไขได้ในแผนห้าปีถัดไป (๒๕๖๒-๒๕๖๖)

ความร่วมมือนี้ส่งผลให้การ [รายงานประเมินสถานการณ์สิทธิมนุษยชนในภาคธุรกิจในระดับภูมิภาค](#)⁸ซึ่งจัดโดยมูลนิธิมานุษยะร่วมกับกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพกระทรวงยุติธรรมเครือข่ายโกลบอลคอมแพ็กประเทศไทยกับชุมชนมีการแบ่งปันโดยตรงกับรัฐบาลและภาคธุรกิจในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนในประเทศไทยและการระบุความท้าทายช่องว่างและวิธีการดำเนินการตามหลักการUNGPs ในระดับภายในประเทศผ่านการให้คำแนะนำเชิงปฏิบัติการการประชุมเชิงปฏิบัติการเหล่านี้เกิดขึ้นในสี่ภูมิภาคของประเทศไทยโดยจัดขึ้นที่จังหวัดเชียงใหม่เมื่อวันที่๒๙และ๓๐มกราคม๒๕๖๐จังหวัดขอนแก่นเมื่อวันที่๒๓และ๒๔กุมภาพันธ์๒๕๖๐อำเภอหาดใหญ่จังหวัดสงขลาวันที่ ๒๐และ๒๑มีนาคม๒๕๖๐และจังหวัดระยองในวันที่๓๐และ๓๑มีนาคม๒๕๖๐ซึ่งมีการจัดระเบียบอันเป็นผลมาจากการมีส่วนร่วมทางการเงินที่เท่าเทียมกันจากทั้งมูลนิธิมานุษยะและกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพกระทรวงยุติธรรมดังที่อธิบายไว้ก่อนหน้านี้การประชุมเชิงปฏิบัติการเหล่านี้เผยถึงการประเมินพื้นฐานระดับชาติที่เป็นอิสระเกี่ยวกับธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนและมีใช้การประเมินพื้นฐานระดับชาติของรัฐบาลอย่างเป็นทางการหากแต่เป็นการตรวจสอบให้แน่ใจว่ามีการบันทึกเสียงและหลักฐานจากพื้นที่เพื่อแจ้งแผนปฏิบัติการระดับชาติที่อ้างอิงตามหลักฐานและนำไปสู่การจำแนกประเด็นที่มีความสำคัญสามหัวข้อโดยชุมชนและมูลนิธิมานุษยะ

เราขอขอบคุณกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพกระทรวงยุติธรรมสำหรับการติดตามประเด็นสำคัญทั้งสามในการวางแผนปฏิบัติการระดับชาติฯตามทีระบุโดยมูลนิธิมานุษยะและชุมชนที่ได้รับผลกระทบและชุมชนชายขอบในการมีส่วนร่วมในกลยุทธ์ในระหว่างการศึกษาหรือ [รายงานประเมินสถานการณ์สิทธิมนุษยชนในภาคธุรกิจในระดับภูมิภาค](#)ซึ่งรวมถึงประเด็นสำคัญของ

- การละเมิดสิทธิและมาตรฐานแรงงาน

⁷ Manushya Foundation & ThaiBHRNetwork, *Independent CSO National Baseline Assessment on Business and Human Rights in Thailand*, (2019), available at: <https://www.manushyafoundation.org/bhr-cso-nba-thailand>

⁸ Supra Note 3.



- ชุมชน ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม และ
- การปกป้องคุ้มครองนักปกป้องสิทธิมนุษยชน

ระหว่างวันที่ ๒-๓ กันยายน ๒๕๖๐ ได้มีจัดการประชุมผู้เชี่ยวชาญครั้งแรกในประเด็นธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนในประเทศไทย⁹ขึ้นเพื่อรวบรวมผู้เชี่ยวชาญระดับชาติระดับภูมิภาคและระหว่างประเทศในสาขาธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนในการประชุมครั้งนี้มูลนิธิมานุษยะนำเสนอวิธีการในการพัฒนาการประเมินพื้นฐานระดับชาติที่เป็นอิสระเกี่ยวกับธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนในประเทศไทยรวมถึงผลการวิจัยจาก desk review [รายงานประเมินสถานการณ์สิทธิมนุษยชนในภาคธุรกิจ](#) และการวิจัยนำโดยชุมชนที่เกี่ยวข้องกับชุมชนท้องถิ่นและคณะทำงานเครือข่ายภาคประชาสังคมเพื่อกระบวนการ UPR ในการประชุมครั้งนี้มีการระบุประเด็นสำคัญข้อที่สี่คือการลงทุนระหว่างประเทศและบรรษัทข้ามชาติ' เราขอขอบคุณการเพิ่มพื้นที่สำคัญนี้รวมถึงกระบวนการพัฒนาของร่างแผนปฏิบัติการระดับชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน

ระหว่างวันที่๒๘กุมภาพันธ์ - ๑มีนาคม๒๕๖๑เราจัดการประชุมผู้เชี่ยวชาญครั้งที่สองเพื่อหารือเกี่ยวกับผลการวิจัยและข้อเสนอแนะของการประเมินพื้นฐานระดับชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนในประเทศไทย¹⁰ซึ่งนำผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องกลับมารวมตัวกันเพื่อหารือเกี่ยวกับผลการวิจัยและคำแนะนำของการประเมินพื้นฐานระดับชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนในประเทศไทยในขณะที่ร่วมกับกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพกระทรวงยุติธรรมร่วมกับผู้แทนไทยในคณะกรรมการระหว่างรัฐบาลอาเซียนว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (ASEAN Intergovernmental Commission on Human Rights : AICHR) นั้นมูลนิธิมานุษยะเป็นผู้จัดกิจกรรมนี้ทั้งหมดศาสตราจารย์ Surya Deva สมาชิกของคณะทำงานของสหประชาชาติในเรื่องสิทธิมนุษยชนและบรรษัทข้ามชาติและองค์กรธุรกิจอื่นๆ (ซึ่งมีอีกนามว่า คณะทำงานด้านธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน) ได้รับเชิญให้เป็นผู้เชี่ยวชาญสำคัญในการให้ข้อมูลแก่การประเมินพื้นฐานระดับชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนของภาคประชาสังคม

⁹ Supra Note 4.

¹⁰ Supra Note 5.

๑.๓. ร่างแผนปฏิบัติการระดับชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนที่ไม่คำนึงถึงเสียงจากชุมชนในพื้นที่

หลังจากกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพกระทรวงยุติธรรมได้นำร่างแผนปฏิบัติการระดับชาติขึ้นสู่เว็บไซต์เพื่อสาธารณชนเข้ามาแสดงความคิดเห็นระหว่างวันที่ ๒๗ มิถุนายนถึง ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๑ ความท้าทายในที่ยังคงเป็นสิ่งที่ผู้ได้รับผลกระทบมากที่สุดจากผลกระทบทางลบของกิจกรรมทางธุรกิจซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้เสียที่สำคัญในกระบวนการนี้มักจะไม่สามารถเข้าถึงและแสดงความคิดเห็นออนไลน์ดังกล่าวได้ ดังนั้นเราจึงเรียกร้องให้กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพกระทรวงยุติธรรมดำเนินการเพื่อให้ชุมชนมีส่วนร่วมซึ่งได้รับผลกระทบมากที่สุดจากกระบวนการที่ครอบคลุมและเข้าถึงได้โดยปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติที่ดีอื่นๆ เช่น ในกรณีของ [โครงการอาสาสมัครพิทักษ์กฎหมาย \(PLVs\) ของอินเดีย](#)¹¹ โดยรัฐบาลให้อำนาจแก่อาสาสมัครพิทักษ์กฎหมายในการทำหน้าที่เป็นสะพานเชื่อมกับผู้คนในระดับท้องถิ่นโดยออกไปหาประชาชนที่หน้าประตูบ้านเพื่อแจ้งให้ทราบถึงกฎหมายและการเข้าถึงระบบและบริการต่างๆ

๑.๔. ฉบับร่างต่อเนื่องของแผนปฏิบัติการระดับชาติที่ไม่ได้เปิดเผยต่อสาธารณะสำหรับความคิดเห็นและไม่เผยแพร่อย่างกว้างขวาง

นอกจากนี้แผนปฏิบัติการระดับชาติยังได้รับการแก้ไขเพิ่มเติมเพื่อสร้างร่างฉบับที่สองและ [สามของแผนปฏิบัติการระดับชาติ](#) (ฉบับวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๑) ที่จะต้องพิจารณาอย่างไรก็ตามกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพกระทรวงยุติธรรมมีการแบ่งปันข้อมูลนี้กับสมาชิกชุมชนและคณะทำงานเครือข่ายการทำงานเพียงไม่กี่คนโดยผ่านช่องทางอย่างไม่เป็นทางการโดยไม่มี ความพยายามใดๆ ในการเผยแพร่ให้กว้างขวาง นอกจากนี้ ร่างฉบับนี้ (ฉบับวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๑) ได้ถูกเผยแพร่เพียงแค่อสองชั่วโมงก่อนเวทีหารือกับองค์กรประชาสังคมที่จัดโดยกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ เวทีหารือกับองค์กรประชาสังคมเพื่อหารือเกี่ยวกับร่างแผนปฏิบัติการระดับชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนจัดโดยกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพกระทรวงยุติธรรมพร้อมกับคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ (NHRCT), UNDP และ OHCHR เมื่อวันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๑

ในขณะที่มูลนิธิมานุษยะและเครือข่ายธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนแห่งประเทศไทยน้อมรับความคิดริเริ่มในการทักท้วงการขาดความโปร่งใสในกระบวนการร่างแผนปฏิบัติการระดับชาติและความจริงจังต่อการยอมรับความเห็นจากชุมชนในประเด็นที่มีความสำคัญ

¹¹ National Legal Services Authorities (NALSA) of India, *Scheme for Para-Legal Volunteers (Revised)*, (2014), available at: https://nalsa.gov.in/sites/default/files/scheme/Scheme_%28Para_Legal_Volunteers%29.PDF

ความท้าทายคำแนะนำและการดำเนินการเพื่อนำไปปฏิบัติเราไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรมในตอนเช้าและจัด งานแถลงข่าว¹² เรียกร้องให้รัฐบาล¹³ที่จะ:

- มั่นใจว่าข้อมูลการปรึกษาหารือโดยเฉพาะร่างของแผนปฏิบัติการระดับชาติได้รับการเผยแพร่อย่างกว้างขวางและล่วงหน้าเพื่อให้ชุมชนที่เกี่ยวข้องและกลุ่มภาคประชาสังคมสามารถให้ความเห็นและมีส่วนร่วมในกระบวนการร่างอย่างมีความหมาย
- การรวมถึงตัวแทนของชุมชนที่เกี่ยวข้องและกลุ่มภาคประชาสังคมในคณะกรรมการร่างเพื่อให้มีส่วนร่วมอย่างจริงจังและโปร่งใสในกระบวนการ
- ดำเนินการหารือระดับภูมิภาคเพิ่มเติมด้วยการมีส่วนร่วมที่มีความหมายของผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องทั้งหมดในร่างแผนปฏิบัติการระดับชาติที่พัฒนาขึ้นอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างความมั่นใจในการกำหนดแผนปฏิบัติการระดับชาติที่จัดการกับข้อกังวลที่เกี่ยวข้องทั้งหมด

นอกจากนี้ แถลงการณ์¹⁴ ยังได้เรียกร้องให้รัฐบาลตรวจสอบให้แน่ใจว่ากระบวนการดำเนินการขั้นสุดท้ายของแผนปฏิบัติการระดับชาติไม่ได้เกิดขึ้นจากความรีบร้อนและชุมชนตลอดจนหน่วยงานภาครัฐและบริษัทที่เกี่ยวข้องได้รับความรู้เกี่ยวกับสิทธิและกระบวนการทางธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนเพื่อสนับสนุนการพัฒนาและการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการระดับชาติในอนาคตคำแถลงนี้ได้ถูกนำเสนอต่อรัฐบาลและองค์กรระหว่างประเทศในช่วงปลายของการรับฟังความคิดเห็นสาธารณะ

๑.๕. เรายินดีกับกระบวนการทำแผนปฏิบัติการระดับชาติที่ไม่รีบร้อนแต่โปรดทราบว่าร่างแผนปฏิบัติการระดับชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนฉบับสุดท้ายยังคงไม่รวมชุมชนที่ได้รับผลกระทบ

ผลจากความพยายามของชุมชนเหล่านี้เรามีความยินดีที่ได้ทราบและมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพกระทรวงยุติธรรมไม่ได้เร่งกระบวนการเพื่อออกแผนปฏิบัติการระดับชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนภายในเดือนกันยายน ๒๕๖๑ตามที่ประกาศในระหว่างการหารือคณะทำงานเครือข่ายการทำงานเมื่อ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๑ นอกจากนี้เรายินดีในความพยายามของกรม

¹² Manushya Foundation, 'We Are Not Quiet, You're Just not Listening': Morning Press Conference, (23 August 2018), available at:

<https://www.manushyafoundation.org/single-post/Morning-Press-Conference-%E2%80%9CWe-Are-Not-Quiet-You-Are-Just-Not-Listening%E2%80%9D>

¹³ Manushya Foundation, 'Nothing About Us, Without Us' Thai BHR Network delivers its Statement calling on a Transparent & Sincere NAP process and content, (23 August 2018), available at:

<https://www.manushyafoundation.org/single-post/%E2%80%9CNothing-About-Us-Without-Us%E2%80%9D-Thai-BHR-Network-delivers-its-Statement-calling-on-a-Transparent-Sincere-NAP-process-and-content>

¹⁴ Thai BHR Network, Statement to the government: 'Thailand: Call On The Government To Be Sincere And Transparent In The Drafting Process Of The National Action Plan On Business & Human Rights With Respect To The Process And Content', (23 August 2018), available at: <https://www.manushyafoundation.org/nap-statement>

คุ้มครองสิทธิและเสรีภาพกระทรวงยุติธรรมในการตอบสนองต่อข้อเรียกร้องอื่นๆของเราโดยทำให้มั่นใจว่าเนื้อหาของแผนปฏิบัติการระดับชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนนั้นมีรายละเอียดมากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับฉบับร่างก่อนหน้านี้ อย่างไรก็ตามจากการตรวจสอบแผนปฏิบัติการระดับชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนฉบับร่างสุดท้ายเรารู้สึกผิดหวังที่พบว่าร่างแผนปฏิบัติการระดับชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนล้มเหลวในการตระหนักและแก้ไขสถานการณ์ของชุมชนทั้งหมดจากความล้มเหลวในการรับความท้าทายและข้อเสนอแนะที่ทำโดยพวกเขาหรือการที่ไม่สนใจชุมชนทั้งหมดและละเลยสิทธิหรือจัดการกับชุมชนเหล่านี้ในลักษณะที่เป็นอันตรายต่อการจัดการกับผลกระทบที่พวกเขาเผชิญอันเป็นผลมาจากกิจกรรมทางธุรกิจทั้งนี้เรายังยินดีรับความพยายามของกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพกระทรวงยุติธรรมที่จะนำกระบวนการที่โปร่งใสมากขึ้นผ่านการจัดทำ [ร่างแผนปฏิบัติการระดับชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน](#) ที่เปิดเผยต่อสาธารณะโดยเปิดรับฟัง [ความคิดเห็น](#) จากภาคประชาสังคมตั้งแต่วันที่๑๕กุมภาพันธ์๒๕๖๒ถึง๑๕ มีนาคม๒๕๖๒อย่างไรก็ตามเรายังคงผิดหวังที่กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพกระทรวงยุติธรรมจะไม่ดำเนินการหารือระดับภูมิภาคเพิ่มเติมกับการมีส่วนร่วมที่มีความหมายของผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องทั้งหมดตามที่ร้องขอในแถลงการณ์¹⁵ของเราเมื่อวันที่๒๓ สิงหาคม๒๕๖๑

ในฐานะที่เป็นภาคประชาสังคมอิสระมูลนิธิมานุษยะได้ตระหนักถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมการขับเคลื่อนและเสริมพลังชุมชนในระดับท้องถิ่นเพื่อให้แน่ใจว่าเสียงของพวกเขาเป็นศูนย์กลางของการตอบสนองเพื่อการมีส่วนร่วมอย่างสร้างสรรค์และจัดการการแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพเพื่อจัดการกับข้อกังวลที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจและการละเมิดสิทธิของพวกเขาเนื่องจากผลกระทบทางลบจากการดำเนินกิจกรรมของภาคธุรกิจดังที่ตลอดกระบวนการในการพัฒนาแผนปฏิบัติการระดับชาติมูลนิธิมานุษยะและคณะทำงานเครือข่ายธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนแห่งประเทศไทยได้ให้การสนับสนุนและสร้างความมั่นใจในการมีส่วนร่วมของชุมชนท้องถิ่นในประเทศไทยอย่างต่อเนื่องผ่านการสนับสนุนที่สำคัญในกระบวนการพัฒนาและเนื้อหาของแผนปฏิบัติการระดับชาติ อย่างไรก็ตามเราต้องการเน้นย้ำว่าหน้าที่ในการรับข้อมูลจากชุมชนที่ได้รับผลกระทบจากความท้าทายที่พวกเขาเผชิญอันเนื่องมาจากผลกระทบทางลบของการดำเนินกิจกรรมของภาคธุรกิจเป็นสิ่งที่รัฐบาลควรเป็นผู้ดำเนินการเป็นเรื่องน่าเสียดายหากทรัพยากรที่อุทิศให้กับการพัฒนาแผนปฏิบัติการระดับชาติถูกเปลี่ยนเส้นทางไปยังด้านอื่นๆในกระบวนการพัฒนาที่ถือว่ามีความสำคัญมากกว่าซึ่งทำให้แหล่งการเงินไม่เพียงพอสำหรับการปรึกษาหารือในชุมชนดังกล่าว

¹⁵ Ibid.

แม้ว่าช่องว่างที่ชัดเจนจะยังคงได้รับการแก้ไขในร่างแผนปฏิบัติการแห่งชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนฉบับล่าสุดเพื่อรับประกันว่าธุรกิจไทยจะไม่กระทำการหรือเกี่ยวข้องกับกิจกรรมละเมิดสิทธิมนุษยชนทุกทางเราเชื่อมั่นอย่างยิ่งว่าความคิดเห็นของเรานั้นหากนำมาพิจารณาแผนปฏิบัติการแห่งชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนจะสามารถเสริมสร้างความแข็งแกร่งและสามารถสร้างจุดเริ่มต้นเพื่อจัดการกับความรับผิดชอบขององค์กรและสร้างความมั่นใจในการดำเนินธุรกิจที่มีรับผิดชอบเราเห็นว่าแผนปฏิบัติการแห่งชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนเป็นโอกาสที่สำคัญสำหรับภาคประชาสังคมและชุมชนระดับรากหญ้าในการมีส่วนร่วมร่วมกันเพื่อส่งเสริมเศรษฐกิจไทยที่ยั่งยืนและสิทธิมนุษยชนตามลำดับในขณะที่เดียวกันก็สร้างความเข้าใจให้กับภาคธุรกิจเราหวังว่าแผนปฏิบัติการแห่งชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนจะอนุญาตให้มีการพูดคุยอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมาโปร่งใสและสร้างสรรค์ในทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เราสามารถทำงานร่วมกันเพื่อให้มั่นใจว่าภาคธุรกิจไทยจะเคารพสิทธิมนุษยชนทั้งที่ในประเทศและ/หรือต่างประเทศ

๒. แบ่งปันความคิดเห็นของเราเกี่ยวกับร่างแผนปฏิบัติการระดับชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนฉบับสุดท้ายผ่านช่องทางสาธารณะเพื่อให้มั่นใจว่าแผนปฏิบัติการระดับชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนที่แข็งแกร่งเพื่อควบคุมกิจกรรมขององค์กรในประเทศไทย

เราใคร่ขอส่งความคิดเห็นเหล่านี้เป็นสื่อกลางเพื่อให้แน่ใจว่ามีส่วนร่วมอย่างสร้างสรรค์กับกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพกระทรวงยุติธรรมเพื่อสร้างความมั่นใจในการสร้างแผนปฏิบัติการระดับชาติที่มีประสิทธิภาพและครอบคลุมซึ่งเป็นตัวแทนของชุมชนทั้งหมดและปัญหาที่พวกเขาเผชิญซึ่งมีความครอบคลุมในขณะเดียวกันก็ช่วยให้ความมั่นใจว่าการดำเนินงานและการนำแผนปฏิบัติการระดับชาติไปใช้จะเป็นไปอย่างราบรื่นในทุกระดับของสังคมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าวเราได้จัดเตรียมข้อมูลที่ควรปรับแก้และเพิ่มเติมในแผนปฏิบัติการระดับชาติเพื่อให้แน่ใจว่าสอดคล้องกับมาตรฐานสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศและ UNGPs และจัดการกับความกังวลข้อกังขาช่องว่างและความต้องการของภาคประชาชนระดับท้องถิ่นภาคประชาสังคมนักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญตลอดการดำเนินธุรกิจของมูลนิธิมานุษยะและ [ยุทธศาสตร์ด้านสิทธิมนุษยชนและวิเคราะห์ในการประเมินพื้นฐานระดับชาติด้านธุรกิจและสิทธิมนุษยชนในประเทศไทยอย่างอิสระ](#) โดยมูลนิธิมานุษยะและเครือข่ายธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนแห่งประเทศไทยเพื่อจุดประสงค์ข้างต้น

เราขอแนะนำความคิดเห็นดังปรากฏด้านล่างดังนี้:

- ปรับแก้ข้อความของแผนปฏิบัติการระดับชาติที่เป็น **สีแดง**
- เพิ่มเติมข้อความที่เกี่ยวกับข้อกังวลและช่องว่างระบุเป็น **สีฟ้า** และ

- จุดที่ต้องแก้ไขเพิ่มเติม (เป็นสีฟ้า) เพื่อสามารถให้ใช้งานและแน่ใจว่าเอกสารนี้สามารถใช้งานได้โดยรวมเพื่อรับประกันการปฏิบัติตามการกระทำของรัฐและการดำเนินธุรกิจกับ UNGPs และข้อผูกพันระหว่างประเทศอื่นๆตามภาระผูกพันที่ปฏิบัติและกำหนดไว้ในนั้นการที่จะจัดทำแผนปฏิบัติการระดับชาติที่เข้าถึงได้ง่ายและเป็นมิตรกับผู้ใช้เราใครขอแนะนำให้รัฐบาลรวมตารางของ 'แผนปฏิบัติการ' ไว้ในส่วนของภาคผนวกแทนที่จะอยู่ในเนื้อหาของแผนปฏิบัติการระดับชาติซึ่งมีตัวอย่างความสำเร็จจากประเทศอื่นๆเช่น [ฝรั่งเศส](#)¹⁶และ [สวีตเซอร์แลนด์](#)¹⁷

ในขณะที่เราส่งความคิดเห็นเหล่านี้เรายังได้ทราบถึงความจริงที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้างของร่างสุดท้ายของแผนปฏิบัติการแห่งชาติที่ควรจะต้องเน้นความเป็นโครงสร้างแบบแผนปฏิบัติการโดยไม่ควรเป็นการทำขึ้นมาใหม่โดยจำลองเลียนแบบรายงานประเมินสถานการณ์สิทธิมนุษยชนในภาคธุรกิจระดับภูมิภาคแต่ควรได้รับการพัฒนาตามแนวทางของคณะทำงานสหประชาชาติ (UNWG) ด้านธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (BHR) ตามที่กำหนดไว้ใน [คำแนะนำแผนปฏิบัติการระดับชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนปี2016](#)¹⁸ ตามคำแนะนำนี้แผนปฏิบัติการต้องอธิบายว่าอะไรคือการกระทำของรัฐบาลด้วยการผสมผสานที่ดีของมาตรการบังคับและความสมัครใจที่แสดงโครงสร้างกิจกรรมปัจจุบันและที่วางแผนไว้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ โดยรัฐบาลควรรวบรวมไว้ภายใต้หลักการชั้นนำของ UNGPs แต่ละข้อ ผ่านการจัดเตรียมเนื้อหาของหลักการ แนวทางแผนกิจกรรมปัจจุบันและกิจกรรมที่วางแผนไว้โดยมีการรวมวัตถุประสงค์เฉพาะกิจกรรมที่ต้องดำเนินการการระบุความรับผิดชอบที่ชัดเจนของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง กรอบเวลาสำหรับการดำเนินการและตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพเพื่อการประเมินผล การดำเนินการและผลลัพธ์ ภายใต้หลักการชี้แนะแต่ละข้อแผนปฏิบัติการควรกำหนดประเด็นสำคัญเร่งด่วนไว้ในแต่ละประเด็นด้วย

แม้ว่าเราจะตระหนักถึงข้อบกพร่องนี้ในโครงสร้างของร่างสุดท้าย แต่เนื่องจากข้อจำกัดของเวลาเราจึงเพียงแค่แสดงความคิดเห็นภายในกรอบของรัฐบาลที่พัฒนาร่างของแผนฯ นอกจากนี้เรายังรับทราบความจริงที่ว่าแผนปฏิบัติการแห่งชาติแผนนี้ฯ นี้เป็นฉบับแรกที่ถูกร่างโดยรัฐบาลและจะครบกำหนดภายในระยะเวลาอันสั้นภายในปี ๒๕๖๒ ดังนั้นเราจึงแสดงความหวังของเราว่าจะได้รับ

¹⁶ Ministère des Affaires Etrangères et du Développement International, “National Plan for the Implementation of the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights”, (2017), available at: <https://www.diplomatie.gouv.fr/en/french-foreign-policy/human-rights/business-and-human-rights/article/the-national-plan-for-the-implementation-of-the-united-nations-guiding>

¹⁷ Confédération Suisse, Report on the Swiss strategy for the implementation of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights, (2016), available at: <https://www.news.admin.ch/news/message/attachments/48579.pdf>

¹⁸ UN Working Group on Business and Human Rights, Guidance on National Action Plans on Business and Human Rights, (2016), available at: https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNWG_NAPGuidance.pdf



การแก้ไขในแผนปฏิบัติการแห่งชาติฉบับถัดไป ซึ่งรัฐบาลที่จะเปิดดำเนินการในปี ๒๕๖๗-๒๕๗๒ และจะปฏิบัติตามคำแนะนำของคณะทำงานสหประชาชาติ UNWG การระบุประเด็นที่มีลำดับความสำคัญใหม่ และการดำเนินการวางแผนหลักการชี้แนะโดยแนะนำหลักการพร้อมกิจกรรมที่ครอบคลุมของแผนปฏิบัติการที่จัดทำดัชนีเป็นภาคผนวก

แม้ว่าช่องว่างที่ชัดเจนจะยังคงได้รับการแก้ไขในร่างแผนปฏิบัติการแห่งชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนฉบับล่าสุดเพื่อรับประกันว่าธุรกิจไทยจะไม่กระทำการหรือเกี่ยวข้องกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนทุกทางเราเชื่อมั่นอย่างยิ่งว่าความคิดเห็นของเรานั้นหากนำมาพิจารณาแผนปฏิบัติการแห่งชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนจะสามารถเสริมสร้างความแข็งแกร่งและสามารถสร้างจุดเริ่มต้นเพื่อจัดการกับความรับผิดชอบขององค์กรและสร้างความมั่นใจในการดำเนินธุรกิจที่มีรับผิดชอบ เราเห็นว่า แผนปฏิบัติการแห่งชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนเป็นโอกาสที่สำคัญสำหรับภาคประชาสังคมและชุมชนระดับรากหญ้าในการมีส่วนร่วมร่วมกันเพื่อส่งเสริมเศรษฐกิจไทยที่ยั่งยืนและสิทธิมนุษยชนตามลำดับในขณะเดียวกันก็สร้างความเข้าใจให้กับภาคธุรกิจ เราหวังว่าแผนปฏิบัติการแห่งชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนจะอนุญาตให้มีการพูดคุยอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมาโปร่งใสและสร้างสรรค์ในทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เราสามารถทำงานร่วมกันเพื่อให้มั่นใจว่า ภาคธุรกิจไทยจะเคารพสิทธิมนุษยชนทั้งที่ในประเทศและ/หรือต่างประเทศ

บทที่ ๒ : แรงงาน

ชื่อบทที่แนะนำ: **บทที่๒: สิทธิแรงงานและมาตรฐานของแรงงาน**

คำอธิบาย: พวกเรามูลนิธิมานุษยะ และ เครือข่ายธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนแห่งประเทศไทย มีความยินดีในความพยายามของรัฐบาลไทยที่จะปฏิบัติตามสิทธิแรงงานและมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ผ่านการให้สัตยาบันจาก ๕ ของ ๘ ในมาตรฐานแรงงานหลักขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ อย่างไรก็ตาม เป็นสิ่งสำคัญที่รัฐบาลไทยจะพิจารณาการให้สัตยาบันของส่วนที่เหลืออีก ๓ ข้อในมาตรฐานแรงงานหลักขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และการดำเนินการภายในประเทศทั้งหมดจะพิจารณาพันธะข้อผูกพันเหล่านี้ด้วย ในการนี้ เป็นสิ่งสำคัญที่ในขณะที่พูดถึงสิทธิแรงงานหรือมาตรฐานของแรงงาน ในบทนี้จะครอบคลุมถึงสิทธิแรงงานไม่เพียงแต่ในบริษัทเท่านั้น แต่ยังรวมถึง บริษัทในเครือและตลอดห่วงโซ่อุปทานด้วย สิทธิของกลุ่มเฉพาะของบุคคลที่เผชิญกับชายขอบมากกว่าและมีความเสี่ยงสูงต่อการละเมิดสิทธิของพวกเขาจะต้องได้รับการแก้ไข เช่น แรงงานนอกระบบ แรงงานโยกย้ายถิ่นฐาน กลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ ผู้อยู่ร่วมกับเอชไอวี ผู้ใช้สารเสพติด สตรี ชนเผ่าพื้นเมือง ผู้สูงอายุและ พนักงานบริการทางเพศ

เราขอขอบคุณความพยายามของกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ กระทรวงยุติธรรม สำหรับการติดตามส่วนที่มีความสำคัญอันดับแรกของเราตามที่ระบุใน [รายงานประเมินสถานการณ์สิทธิมนุษยชนในภาคธุรกิจในระดับภูมิภาค](#) ของเรา ซึ่งจัดขึ้นในเดือนมกราคมถึงมีนาคม ๒๕๖๐ เพื่อรับมือกับการละเมิดสิทธิแรงงานและมาตรฐานแรงงาน และเราขอขอบคุณที่พยายามตรวจสอบให้แน่ใจว่ามีรายละเอียดเพิ่มเติมเมื่อเปรียบเทียบกับฉบับร่างก่อนหน้าของแผนปฏิบัติการระดับชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน

อย่างไรก็ตาม หลังจากที่เราทบทวนแผนปฏิบัติการฯ และเพื่อให้ UNGPs สามารถดำเนินการได้ในเบื้องต้น เราเชื่อว่าสิ่งนี้จะต้องถูกแบ่งย่อยออกเป็นขั้นตอนโดยละเอียดและการดำเนินการตามกำหนดเวลาซึ่งมีความครอบคลุม ในขณะเดียวกันก็ช่วยให้มั่นใจว่าการดำเนินงานและการนำแผนปฏิบัติการระดับชาติไปใช้จะเป็นไปอย่างราบรื่นในทุกระดับของสังคม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว เราได้จัดเตรียมข้อมูลที่ควรปรับแก้ และเพิ่มเติมในแผนปฏิบัติการระดับชาติ เพื่อให้แน่ใจว่าสอดคล้องกับมาตรฐานสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศและ UNGPs และจัดการกับข้อกังวล ช่องว่างและความต้องการของภาคประชาชนระดับท้องถิ่น ภาคประชาสังคม นักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญภายใต้กลยุทธ์ของมูลนิธิมานุษยะ และ [ยุทธศาสตร์](#) ด้านสิทธิมนุษยชน และการวิเคราะห์ใน [การประเมิน](#)

พื้นฐานระดับชาติด้านธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนในประเทศไทย อย่างอิสระ โดยมูลนิธิมานุษยะ และเครือข่ายธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน

แห่งประเทศไทย เพื่อจุดประสงค์ข้างต้น เราขอแนะนำความคิดเห็นดังปรากฏด้านล่างดังนี้:

- ปรับแก้ข้อความของแผนปฏิบัติการระดับชาติที่เป็น **สีแดง**
- เพิ่มเติมข้อความที่เกี่ยวกับข้อกังวล และช่องว่างระบุเป็น **สีฟ้า** และ
- จุดที่ต้องแก้ไขเพิ่มเติม (เป็น **สีฟ้า**) เพื่อสามารถให้ใช้งานและแน่ใจว่าเอกสารนี้สามารถใช้งานได้โดยรวมเพื่อรับประกันการปฏิบัติตามการกระทำของรัฐและการดำเนินธุรกิจกับ UNGPs และข้อผูกพันระหว่างประเทศอื่น ๆ ตามภาระผูกพันที่ปฏิบัติและกำหนดไว้ในนั้น การที่จะจัดทำแผนปฏิบัติการระดับชาติที่เข้าถึงได้ง่ายและเป็นมิตรกับผู้ใช้ เราใคร่ขอแนะนำให้รัฐบาลรวมตารางของ 'แผนปฏิบัติการ' ไว้ในส่วนของภาคผนวก แทนที่จะอยู่ในเนื้อหาของแผนปฏิบัติการระดับชาติ ซึ่งมีตัวอย่างความสำเร็จจากประเทศอื่น ๆ เช่น [ฝรั่งเศส](#) และ [สวีตเซอร์แลนด์](#)

คำแนะนำโดยทั่วไป: สำหรับบทที่เกี่ยวกับสิทธิแรงงานนี้ พบเห็นการใช้คำบางคำที่ไม่ถูกต้องและไม่มีการระบุตัวตนชัดเจนและ/หรือ การบิดเบือนความหมายกลุ่มบุคคล สิ่งนี้เกิดขึ้นจากความสับสนในการตระหนักรู้เรื่องพนักงานบริการทางเพศคือการทำงาน ไว้ในแผนปฏิบัติการฯและการตระหนักรู้ชนเผ่าพื้นเมือง นอกจากนี้ยังมีช่องโหว่หลายประการอันเป็นผลมาจากประเด็นต่าง ๆ มิติของสิทธิและการละเมิด การกระทำและกลุ่มของบุคคลที่ได้รับผลกระทบซึ่งถูกกล่าวถึงอย่างสั้น ๆ หรือไม่สนใจอย่างสิ้นเชิงตัวอย่างเช่น แผนปฏิบัติการฯจะเน้นเฉพาะสิทธิของบุตรของแรงงานและไม่สามารถกล่าวถึงการไ้แรงงานเด็ก สิทธิของพนักงานบริการทางเพศ และสิทธิของชนเผ่าพื้นเมืองโดยสมบูรณ์

สุดท้ายเพื่อให้แน่ใจว่าสอดคล้องกับหน้าที่ของรัฐในการปกป้องภายใต้หลักการที่ ๓ ของ UNGPs ต้องให้แนวทางที่มีประสิทธิภาพแก่องค์กรธุรกิจในการจัดการและบรรเทาผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนตลอดการดำเนินงาน ในขณะที่ร่างแผนปฏิบัติการระดับชาติพยายามควบคุมธุรกิจขนาดใหญ่ที่จดทะเบียนกับตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (SET) เราทราบว่าร่างแผนปฏิบัติการระดับชาติไม่มีมาตรการบังคับเพื่อให้ธุรกิจไทยรับผิดชอบต่อผลกระทบที่ไม่พึงประสงค์จากการกระทำของภาคธุรกิจในที่ทำงานทั้งในและต่างประเทศ และควรได้รับแรงบันดาลใจจากแนวปฏิบัติที่ดีระดับโลก เช่น พระราชบัญญัติ UK Modern-Slavery Act 2015 และ



หน้าที่ขององค์กร French Corporate Duty of Vigilance Law 2017 ท้ายที่สุดร่างแผนปฏิบัติการระดับชาติข้มเหลวในการจัดทำแผนปฏิบัติการโดยละเอียดสำหรับธุรกิจที่สามารถชี้้นำการกระทำของพวกเขาให้เป็นไปตาม UNGPs และความคิดเห็นเหล่านี้พยายามที่จะแก้ไขข้อบกพร่องนี้โดยการจัดทำแผนปฏิบัติการอย่างละเอียด

| I. สถานการณ์ในภาพรวม | |
|--|--|
| ข้อความต้นฉบับ | ข้อความที่แนะนำเพิ่มเติมเพื่อแก้ไขช่องว่างในแผนปฏิบัติการระดับชาติ |
| หน้า ๑๑: รัฐบาลให้ความสำคัญกับการคุ้มครองสิทธิของแรงงานทุกคน ไม่แบ่งแยกกลุ่มชาติพันธุ์หรือเชื้อชาติ โดยได้ปรับปรุงกฎหมายและมาตรการต่าง ๆ เพื่อเพิ่มการคุ้มครองและสวัสดิการของแรงงาน และเพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ | หน้า ๑๑: รัฐบาลให้ความสำคัญกับการคุ้มครองสิทธิของแรงงานทุกคน ไม่แบ่งแยกกลุ่มชาติพันธุ์หรือเชื้อชาติ ศาสนา สัญชาติเพศ รสนิยมทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศ โดยได้ปรับปรุงกฎหมายและมาตรการต่าง ๆ เพื่อเพิ่มการคุ้มครองและสวัสดิการของแรงงาน และเพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และสิ่งที่กำหนดไว้ในข้อผูกพันระหว่างประเทศอื่น ๆ รวมถึงกลไกสนธิสัญญาระหว่างประเทศ เช่น ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (UDHR), กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง (ICCPR), กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (ICESCR) และ อนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (CEDAW), อนุสัญญาต่อต้านการทรมานและการปฏิบัติหรือการลงโทษอื่น ที่โหดร้ายไร้มนุษยธรรมหรือย่ำยีศักดิ์ศรี (CAT), อนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติในทุกรูปแบบ (CERD), อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิของคนพิการ (CRPD) และ อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก (CRC) |



| II. ข้อท้าทาย | |
|---|---|
| ข้อความต้นฉบับ | ข้อความที่แนะนำให้แก้ไข |
| หน้า๑๕: การบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวกับการค้าประเวณีปฏิบัติตามข้อเสนอแนะที่ได้รับจากคณะกรรมการสหประชาชาติว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบเมื่อปี๒๕๖๐โดยกำกับดูแลธุรกิจบันเทิงให้ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานอย่างเต็มที่และพิจารณายกเลิกพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้าประเวณีพ.ศ.๒๕๓๗โดยเฉพาะความผิดทางอาญาสำหรับผู้ค้าประเวณี | หน้า๑๕: การบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวกับการค้าประเวณีปฏิบัติตามข้อเสนอแนะที่ได้รับจากคณะกรรมการสหประชาชาติว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบเมื่อปี๒๕๖๐โดยกำกับดูแลธุรกิจบันเทิงให้ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานอย่างเต็มที่และพิจารณายกเลิกพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้าประเวณีพ.ศ.๒๕๓๗โดยเฉพาะความผิดทางอาญาสำหรับผู้ค้าประเวณี บริการทางเพศ |
| ข้อความต้นฉบับ | ข้อความที่แนะนำให้เพิ่มเติมเพื่อแก้ไขช่องว่างในแผนปฏิบัติการระดับชาติ |
| หน้า๑๕: การส่งเสริมการจ้างงานคนพิการผู้สูงอายุและผู้พันโทษสนับสนุนให้เพิ่มความพยายามยิ่งขึ้นในการส่งเสริมให้เกิดการจ้างงานคนพิการผู้สูงอายุและผู้พันโทษที่เหมาะสมกับทักษะและความสามารถตลอดจนฝึกทักษะการประกอบอาชีพให้กับกลุ่มบุคคลดังกล่าวเพื่อเตรียมความพร้อมในการทำงานและใช้ประโยชน์จากกองทุนต่างๆเพื่อช่วยผู้พิการผู้สูงอายุและผู้พันโทษได้งานทำและเสริมสร้างศักยภาพอย่างแท้จริง | หน้า๑๕: การส่งเสริมการจ้างงานคนพิการผู้สูงอายุและผู้พันโทษสนับสนุนให้เพิ่มความพยายามยิ่งขึ้นในการส่งเสริมให้เกิดการจ้างงานคนพิการผู้สูงอายุและผู้พันโทษที่เหมาะสมกับทักษะและความสามารถบนพื้นฐานความสมัครใจและจะต้องสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และทำให้มั่นใจว่าสภาพความเป็นอยู่ของพวกเขาจะดีขึ้นตลอดจนฝึกทักษะการประกอบอาชีพให้กับกลุ่มบุคคลดังกล่าวเพื่อเตรียมความพร้อมในการทำงานและใช้ประโยชน์จากกองทุนต่างๆเพื่อช่วยผู้พิการผู้สูงอายุและผู้พันโทษได้งานทำและเสริมสร้างศักยภาพอย่างแท้จริง |



| | |
|--|---|
| <p>หน้า๑๖: การขจัดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน/ทำงาน</p> <p>- ทบทวนและแก้ไขกฎหมายเพื่อคุ้มครองและขจัดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานในทุกกรณีทบทวนพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศพ.ศ. ๒๕๕๘ โดยเฉพาะมาตรา๑๗ ตลอดจนสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติฯ รวมถึงกลไกการร้องเรียนของพระราชบัญญัติฯ ให้กับทุกภาคส่วนส่งเสริมให้เกิดการจ้างงานอย่างเท่าเทียมโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติทางเพศแก้ปัญหากรณีการถูกเลิกจ้างเนื่องจากตั้งครรภ์การบังคับตรวจ HIV/AIDS ก่อน/ระหว่างทำงาน</p> <p>การจัดการปัญหาการเลือกปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับ HIV/AIDS ในที่ทำงานอันเนื่องมาจากสถานะ HIV สถานะการรับรู้หรือเนื่องจากความเสี่ยงที่สูงขึ้นเช่นในกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ LGBTI พนักงานบริการทางเพศและผู้ใช้สารเสพติดการไม่ให้โอกาสผู้หญิงในการเลื่อนตำแหน่งการเลือกปฏิบัติเนื่องจากถิ่นกำเนิดเชื้อชาติหรือชาติพันธุ์ศาสนาสนิยมทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศการล่วงละเมิดและคุกคามทางเพศในที่ทำงานการใช้ความรุนแรงการเลือกปฏิบัติในการจ่ายค่าแรงสตรีการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานต่อกลุ่มที่มีความหลากหลายทางเพศแรงงานสตรีในบางบริบทและสถานการณ์เช่นคนทำงานบ้านแรงงานต่างด้าวผู้ค้าบริการทางเพศฯลฯ</p> | <p>หน้า๑๖: การขจัดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน/ทำงาน</p> <p>- ทบทวนและแก้ไขกฎหมายเพื่อคุ้มครองและขจัดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานในทุกกรณีทบทวนพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศพ.ศ. ๒๕๕๘ โดยเฉพาะมาตรา๑๗ ตลอดจนสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติฯ รวมถึงกลไกการร้องเรียนของพระราชบัญญัติฯ ให้กับทุกภาคส่วนส่งเสริมให้เกิดการจ้างงานอย่างเท่าเทียมโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติทางเพศแก้ปัญหากรณีการถูกเลิกจ้างเนื่องจากตั้งครรภ์การบังคับตรวจ HIV/AIDS ก่อน/ระหว่างทำงาน</p> <p>การจัดการปัญหาการเลือกปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับ HIV/AIDS ในที่ทำงานอันเนื่องมาจากสถานะ HIV สถานะการรับรู้หรือเนื่องจากความเสี่ยงที่สูงขึ้นเช่นในกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ LGBTI พนักงานบริการทางเพศและผู้ใช้สารเสพติดการไม่ให้โอกาสผู้หญิงในการเลื่อนตำแหน่งการเลือกปฏิบัติเนื่องจากถิ่นกำเนิดเชื้อชาติหรือชาติพันธุ์ศาสนาสนิยมทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศการล่วงละเมิดและคุกคามทางเพศในที่ทำงานการใช้ความรุนแรงการเลือกปฏิบัติในการจ่ายค่าแรงสตรีการเลือกปฏิบัติที่ไม่สมส่วนในการจ้างงานตามที่ชนเผ่าพื้นเมืองเคยประสบ, กลุ่มที่มีความหลากหลายทางเพศแรงงานสตรีในบางบริบทและสถานการณ์เช่นคนทำงานบ้านแรงงานข้ามชาติพนักงานบริการทางเพศฯลฯ</p> |
| <p>หน้า๑๖: การค้ามนุษย์และแรงงานบังคับ</p> <p>- นำมาตรการที่ใช้กับภาคการประมงมาดำเนินการดูแลสภาพแรงงานในภาคอุตสาหกรรมอื่นเช่นภาคการเกษตรและก่อสร้างที่มีแรงงานข้ามชาติทำงานเป็นจำนวนมากและพิจารณากำหนดให้ธุรกิจ/ภาคที่มีความเสี่ยงสูงให้ทำการตรวจสอบและรายงานเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนตามหลักการ UNGPs</p> | <p>หน้า๑๖: การค้ามนุษย์และแรงงานบังคับ, แรงงานเด็กและการแสวงหาผลประโยชน์อย่างไม่ถูกต้องอื่นๆ</p> <p>- นำมาตรการที่ใช้กับภาคการประมงมาดำเนินการดูแลสภาพแรงงานในภาคอุตสาหกรรมอื่นเช่นภาคการเกษตรและก่อสร้างที่มีแรงงานต่างด้าวทำงานเป็นจำนวนมากและพิจารณากำหนดให้ธุรกิจ/ภาคที่มีความเสี่ยงสูงให้ทำการตรวจสอบและรายงานเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนตามหลักการ UNGPs นอกจากนี้แม้ว่ากฎหมายว่าด้วยการใช้แรงงานเด็กนั้นจะมีอยู่แต่ก็จะล้มเหลวในการบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัดเนื่องจากการปลอมแปลงความหนาแน่นของมวลกระดูกโดยนายจ้างจำนวนผู้ตรวจแรงงานไม่เพียงพอจำนวนล่ามที่ไม่เพียงพอในระหว่างการตรวจแรงงานกระบวนการตรวจสอบที่ไม่มีประสิทธิภาพในสถานที่ทำงานที่ไม่เป็นทางการและยากต่อการเข้าถึงและไม่มีเอกสารระบุตัวตนของเด็กอพยพชนเผ่าพื้นเมืองหรือผู้ที่อยู่ชายขอบ/จากชุมชนชนกลุ่มน้อย</p> |



สำหรับการศึกษาให้เข้าใจเพิ่มเติมเกี่ยวกับความท้าทายที่ต้องเผชิญโดยผู้ที่ได้รับผลกระทบจากผลกระทบทางลบทางธุรกิจ ทั้งเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิและมาตรฐานแรงงาน โปรดดูบทการประเมินเชิงสรุปเรื่องที่เกิดขึ้นซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินพื้นฐานระดับชาติ โดยมูลนิธิมานุษยะและเครือข่ายธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนแห่งประเทศไทย

III. แผนปฏิบัติการ

เสาที่๑: หน้าที่ของรัฐในการคุ้มครอง (Protect)

| ลำดับที่ | ประเด็น | กิจกรรม | หน่วยงานรับผิดชอบ | กรอบระยะเวลาดำเนินการ | ตัวชี้วัด | ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ/SDGs/UNGPs |
|----------|---------------------------------------|--|-------------------|-----------------------|---|---|
| ๑ | การเข้าเป็นภาคีสนธิสัญญาระหว่างประเทศ | ศึกษาความเป็นไปได้ในการเข้าเป็นภาคีใช้มาตรการเร่งด่วนเพื่อให้สัตยาบันเข้าเป็นภาคีกับILO ลำดับที่ C87, C97, C98, C131, C143 C156 และ 189 โดยประเมินจากสถานการณ์และบริบทของประเทศไทยเพื่อให้สัตยาบันเข้าเป็นภาคีแก่อนุสัญญาเพื่อรับรองความสอดคล้องกับมาตรฐานแรงงาน | - กระทรวงแรงงาน | ๒๕๖๒ (2019) | - มีการศึกษาความเป็นไปได้ในการเข้าเป็นภาคีอนุสัญญา ILO ลำดับที่ ๘๗, ๙๗, ๙๘, ๑๓๑, ๑๔๓๑๕๖ และ ๑๘๙ ภายในปี ๒๕๖๒ - อนุสัญญามีผลและนำมาปฏิบัติภายในประเทศ | - ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ - ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม - SDGs เป้าหมายที่ ๘ - UNGPs ข้อที่ ๕ |



| | | | | | | |
|---|---|--|--|-----------|---|--|
| | | ศึกษาปฏิญญาไตรภาคีเรื่องหลักการว่าด้วยสถานประกอบการข้ามชาติและนโยบาย (The Tripartite declaration of principles concerning multinational enterprises and social policy) หรือ (MNE declaration) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและพิจารณาแนวทางดำเนินงานเพื่อส่งเสริมปฏิญญาฯ | - กระทรวงแรงงาน - กระทรวงการต่างประเทศ | ๒๕๖๒-๒๕๖๓ | มีการศึกษาปฏิญญาไตรภาคีเรื่องหลักการว่าด้วยสถานประกอบการข้ามชาติและนโยบายสังคมขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ | - ยุทธศาสตร์แห่งชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ - ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม - SDGs เป้าหมายที่๘ - UNGPs ข้อที่๕ |
| ๒ | การร่างและการปรับปรุงแก้ไขการยกเลิกกฎหมายกฤษฎีกาและนโยบายและมาตรการต่างๆที่เกี่ยวข้อง | ทบทวนกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานการจัดสวัสดิการสังคมการประกันสังคมที่ยังมีช่องว่างระหว่างกฎหมายและทางปฏิบัติและพิจารณาปรับปรุงหรือพัฒนาให้ดีขึ้นและสอดคล้องกับมาตรฐานสากล ทำให้มั่นใจว่ากฎหมายภายในไม่ขัดกันและกัน | -กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ - กระทรวงแรงงาน | ๒๕๖๒-๒๕๖๖ | จำนวนกฎหมายที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไข | - ยุทธศาสตร์แห่งชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ - ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม - SDGs เป้าหมายที่๘ - UNGPs ข้อที่๑, ๓, ๕, ๗ |
| | | ทบทวนกฎหมายที่เกี่ยวข้องและพิจารณาปรับปรุงหรือพัฒนาให้สอดคล้องกับอนุสัญญา ILO ฉบับที่ ๑๓๘, ๑๘๒ อนุสัญญาหลักขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO Core Conventions) | - กระทรวงแรงงาน | ๒๕๖๒-๒๕๖๖ | จำนวนครั้งที่มีการประชุมทบทวนกฎหมายที่เกี่ยวข้อง | - ยุทธศาสตร์แห่งชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ - ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม - SDGs เป้าหมายที่๘ - UNGPs ข้อที่๑, ๓, ๕, ๗ |



| | | | | | | |
|--|--|--|---|------------------|---|---|
| | | <p>ศึกษาหลักการทั่วไปขององค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยการจัดหางานอย่างเป็นธรรม (ILO General Principle and Operational Guideline on Fair Recruitment), และทบทวนกฎหมายและแนวปฏิบัติที่บังคับใช้เพื่อให้สอดคล้องกับหลักการดังกล่าว</p> | <p>- กระทรวงแรงงาน</p> | <p>๒๕๖๒-๒๕๖๖</p> | <p>ผลลัพธ์ที่ได้จากการศึกษาฯ</p> | <ul style="list-style-type: none"> - ยุทธศาสตร์แห่งชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ - ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม - SDGs เป้าหมายที่๘ - UNGPs ข้อที่๑, ๓, ๔, ๕, ๗ |
| | | <p>ทบทวนนโยบายการจ้างแรงงานในพื้นที่ชายแดนในลักษณะที่มุ่งคุ้มครองคนทำงานที่มีกฎหมายบัญญัติรับรองไว้แล้วทุกฉบับโดยไม่เลือกปฏิบัติรวมทั้งคุ้มครองสมาชิกที่เป็นผู้ติดตาม ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับฉันทามติอาเซียนว่าด้วยการคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิของแรงงานต่างด้าว (ASEAN Consensus on the Protection and Promotion of the Rights of แรงงานต่างด้าว)</p> <p>ทบทวนปรับปรุงหรือยกเลิกนโยบายที่มุ่งเน้นไปที่แรงงานข้ามชาติทำให้แรงงานเหล่านี้อยู่ภายใต้การแสวงหาผลประโยชน์อย่างไม่ถูกต้องและทำให้แรงงานเหล่านี้ได้รับบทลงโทษทางอาญา</p> | <p>- กระทรวงแรงงาน</p> <p>- กระทรวงยุติธรรม</p> | <p>๒๕๖๒-๒๕๖๖</p> | <p>-จำนวนนโยบายที่มีการทบทวน</p> <p>-การถอดถอนข้อจำกัดที่ส่งผลให้ไม่รายงานและการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่ปลอดภัยให้กับแรงงานข้ามชาติ</p> <p>-การให้คำปรึกษาแก่ทั้งแรงงานที่มีและไม่มีเอกสารการเดินทาง ถูกต้องจะได้รับการรับรองในกระบวนการนี้</p> | <ul style="list-style-type: none"> - ยุทธศาสตร์แห่งชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ - ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม - SDGs เป้าหมายที่๘ - UNGPs ข้อที่๑, ๓, ๔, ๕, ๗ |
| | | <p>พิจารณาและปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานให้สอดคล้องกับ</p> | <p>- กระทรวง</p> | <p>๒๕๖๒-๒๕๖๖</p> | <p>-จำนวนร่าง</p> | <ul style="list-style-type: none"> - ยุทธศาสตร์แห่งชาติด้านการ |



| | | | | | | |
|--|--|---|---|--|---|--|
| | | <p>สถานการณ์ปัจจุบันและมาตรฐานสากลเช่นพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์พ.ศ. ๒๕๑๘ (1975) และพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.๒๕๔๓ (2000)เพื่อยกเลิกข้อบังคับว่าด้วยสิทธิการก่อตั้งสหภาพและการต่อรองอย่างเป็นหม่อมคณะเช่นปรับปรุงพระราชบัญญัติการประมง พ.ศ. ๒๕๕๘ให้สอดคล้องกับงานในภาคการประมง พ.ศ. ๒๕๕๐ (อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศข้อ๑๘๘) และตลอดทั้งการจัดหากลไกการแสดงควมรับผิดชอบและมาตรการที่คลุมเครือหรือทำให้เกิดการแปลความหมายอย่างแคบและที่รับรองการอบรมของเจ้าหน้าที่กับกลไกการแสดงควมรับผิดชอบเหล่านี้</p> | <p>แรงงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> - กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ - กระทรวงยุติธรรม | | <p>พระราชบัญญัติที่ผ่านความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีที่สอดคล้องตามมาตรฐานสากลและพันธสัญญาาระดับภูมิภาค</p> <ul style="list-style-type: none"> - สถานประกอบการทั้งหมดไม่ว่าจะมีขนาดจะต้องตรงตามมาตรฐานแรงงาน - การตรวจสอบอย่างเป็นทางการประจำควรได้รับการดำเนินการเพื่อรับรองการทำตามกฎหมายอย่างสม่ำเสมอ - พระราชบัญญัติทั้งหมดในประเทศไทยเลือกให้คำนิยาม "แรงงานบังคับ" เหมือนกัน - การเตรียมการเพื่อกระตุ้นการตระหนักรู้แก่สาธารณะเกี่ยวกับแรงงานบังคับถูกรวมไว้ด้วยในร่างกฎหมายดังตัวอย่างในบริบทข้างที่แสดงไว้อย่างเหมาะสม - ไม่มีการตีความอย่างแคบและไม่ยืดหยุ่นของกฎหมายและ | <p>พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์</p> <ul style="list-style-type: none"> - ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม - SDGs เป้าหมายที่๘ - UNGPs ข้อที่๑, ๓, ๔, ๕, ๗ - UDHR มาตราที่๒๓ (๓) และ (๔) - ICESCR มาตราที่๗และ๘ (๑)(a)-(b) - มติของ ECOSOC ๒๕๕๑/๑๘ (2008/18) - มติของ UNGA ๓๑/๑๕ (31/15) - มติของ UNHRC ๑๕/๒๑ (15/21) ของผู้รายงานพิเศษแห่งสหประชาชาติว่าด้วยสิทธิที่จะมีเสรีภาพในการชุมนุมโดยสงบและการสมาคม - CDESCR ความเห็นทั่วไป ข้อที่๒๓ - ข้อสังเกตโดยสรุปเพื่อประเทศไทยที่จัดทำขึ้นโดย CDESCR และ CEDAW ในปี |
| | | <p>ยกเลิกการปรับปรุงแก้ไขในกฎหมายว่าด้วยโรงงานและรับรองว่ากิจกรรมของภาคธุรกิจทางอุตสาหกรรมทั้งหมดถูกควบคุมผ่านการบังคับใช้สิทธิตามสิทธิบัตร, การตรวจสอบและข้อบังคับโดยรวมเพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงาน</p> | | | | |



| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|
| | | <p>ปรับปรุงร่างกฎหมายว่าด้วยการป้องกันแรงงานบังคับและรับรองการนำไปใช้ของการป้องกันนี้ให้สอดคล้องกับพิธีสาร ILO ปี๒๕๕๗ ในส่วนของอนุสัญญาแรงงานบังคับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่เกี่ยวกับคำจำกัดความของแรงงานบังคับการลงโทษของการละเมิดสิทธิและหน้าที่และความรับผิดชอบของหน่วยงานรัฐในการสนับสนุนสิ้นสุดของแรงงานบังคับแรงงานบังคับที่ซึ่งถูกลงโทษด้วยความผิดทางอาญาโดยลำพังและไม่ใช่แค่ส่วนหนึ่งของการค้ามนุษย์</p> | | | <p>มาตรฐานสากลได้แถลงออกไปในที่นี้</p> | <p>๒๕๕๐</p> <ul style="list-style-type: none">- พิธีสาร ILO ในปี๒๕๕๗ในส่วนของสนธิสัญญาแรงงานบังคับ- ILO Declaration ว่าด้วยหลักการพื้นฐานสิทธิในการทำงาน- ปฏิญญาอาเซียนว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (AHRD) |
| | | <p>แก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฉบับที่๒มาตรา๑๖เพื่อกำหนดการล่วงละเมิดและการล่วงละเมิดทางเพศอย่างชัดเจนตามประกาศ ILO เกี่ยวกับหลักการพื้นฐานและสิทธิในการทำงานและเพื่อครอบคลุมการล่วงละเมิดในหมู่พนักงานในระดับเดียวกันนอกจากนี้ยังรวมถึงชนเผ่าพื้นเมืองเป็นกลุ่มที่ได้รับการปกป้องอย่างชัดเจนจากการเลือกปฏิบัติ</p> | | | | |



| | | | | | | |
|--|--|--|---|------------------------------|--|--|
| | | <p>บัญญัติกฎหมายว่าด้วยการต่อต้านการเลือกปฏิบัติที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับทุกคนผู้อยู่ชายขอบ, การถูกตีตรา และการถูกกีดกัน</p> <p>กฎหมายนี้ไม่ควรแค่คุ้มครองการเลือกปฏิบัติแต่ควรกล่าวถึงการแก้ไขการละเมิดโดยการเตรียมการเยียวยาและส่งเสริมการไม่เลือกปฏิบัติเมื่อพูดถึงบริบทเฉพาะโดยคำนึงถึงผลกระทบของแต่ละชุมชนอย่างชัดเจนและปัจจัยอื่นอาจมีผลกระทบต่อชุมชนรวมถึงช่องว่างที่เกิดขึ้นโดยธรรมชาติและถูกทำให้เป็นชายขอบของบางกลุ่ม</p> | <p>- กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์</p> | <p>๒๕๖๒-๒๕๖๔ (2019-2021)</p> | <p>- คำนิยามเฉพาะซึ่งถูกแสดงในเอกสารแสดงเจตนากรณีในแต่ละหมวดหมู่ของรายบุคคลที่ได้กล่าวถึงไว้</p> <p>- มาตรการนั้นเป็นแบบอิงหลักฐานรวมทุกชุมชนที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับผลกระทบให้มีส่วนร่วมในแบบแผนและการนำไปปฏิบัติใช้</p> <p>- เสริมด้วยการยกเลิกกระบวนการ 'do not harm' ในสิทธิมนุษยชน</p> | <ul style="list-style-type: none"> - UDHR - ICCPR & ICESCR มาตรา ๒, ๓ ร่วม - CEDAW มาตราที่ ๒, ๑๑ - CERD มาตราที่ ๒, ๕, ๗ - CRPD มาตราที่ ๕, ๒๗ - สนธิสัญญา ILO ๑๐๐, ๑๑๑ - SDG เป้าหมายที่ ๕, ๑๐, ๑๖ - ปฏิญญาอาเซียนว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (AHRD) |
| | | <p>ทบทวนกฎหมายประกันสังคมและระบบความปลอดภัยของสังคมโดยพิจารณา</p> <p>(๑) ปรับปรุงเงื่อนไขสิทธิประโยชน์ของผู้ประกันตน (๒) การมีส่วนร่วมของไตรภาคีในการบริหารจัดการกองทุนประกันสังคม (๓) การเข้าถึงกองทุนและบริการเพื่อแรงงานทุกประเภทโดยเฉพาะแรงงานนอกระบบ, แรงงานข้ามชาติ, และพนักงานบริการทางเพศ (๔) ให้การปกป้องกับลูกจ้างที่เกษียณอายุแล้ว (๕) การยอมทำตามหลักปฏิบัติ</p> | <p>- กระทรวงแรงงาน</p> | <p>๒๕๖๒-๒๕๖๖</p> | <p>จำนวนสิทธิประโยชน์หรือหลักเกณฑ์ที่ได้มีการทบทวนหรือปรับปรุง</p> | <ul style="list-style-type: none"> - ยุทธศาสตร์แห่งชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ - ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม - SDGs เป้าหมายที่ ๓, ๘ - UNGPs ข้อที่ ๑, ๓, ๔, ๕, ๗ |



| | | | | | | |
|--|--|---|---|------------------------------|--|---|
| | | <p>ของ ILO เช่นปรับปรุงพระราชบัญญัติประกันสังคมหมวด ๓๓, ๓๙, ๔๐ที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ของค่าลดหย่อนบุตร, วันนักขัตฤกษ์ประจำปี, วันนักขัตฤกษ์ตามประเพณี, การลาภักจลาป่วย ลาพักร้อน, ลาเพื่อทำหมั้น, ลาฝีกอบรมหรือเพื่อการศึกษา, ลาคลอด, และประกันให้เด็กและสมาชิกครอบครัวของแรงงาน, เพื่อเป็นประกันสิทธิเดียวกันแก่แรงงานข้ามชาติที่เป็นแรงงานชาวไทยผู้ซึ่งได้รับสิทธิตามอนุสัญญาของ ILO ที่ ๘๗และ๙๘</p> | | | | |
| | | <p>ทบทวนกฎหมายเกี่ยวกับการจ้างงานภาครัฐเพื่อสร้างความเป็นธรรมแก่ลูกจ้างของส่วนราชการรวมถึงความสามารถของลูกจ้างที่จัดตั้งให้เป็นสหภาพแรงงานและมีส่วนร่วมในการเจรจาต่อรองร่วม</p> | <p>- กระทรวงแรงงาน</p> | <p>๒๕๖๒-๒๕๖๖ (2019-2023)</p> | <p>จำนวนครั้งที่มีการทบทวนกฎหมายที่เกี่ยวข้อง</p> | <ul style="list-style-type: none"> - ยุทธศาสตร์แห่งชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ - ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม - SDGs เป้าหมายที่๘ - UNGPs ข้อที่๑, ๓, ๔, ๕, ๗ |
| | | <p>ยกเลิกมาตรา๑๕วรรค๓ พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการที่อนุญาตให้ยกเว้นการคุ้มครองทางกฎหมาย</p> | <p>- กระทรวงแรงงาน - กระทรวงการ</p> | <p>๒๕๖๒</p> | <p>ปกป้องสิทธิการจ้างงานที่เท่าเทียมกันของผู้พิการ</p> | |



| | | | | | | |
|--|--|---|---|------------------|---|--|
| | | <p>ของบุคคลที่มีความพิการจากการถูกเลือกปฏิบัติ</p> | <p>พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์</p> | | | |
| | | <p>ศึกษาริเคาระห์บทบทวนปรับปรุงหรือยกเลิกพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้าประเวณีพ.ศ. ๒๕๓๙และกฎหมายที่เกี่ยวข้องรวมทั้งกำกับดูแลธุรกิจสถานบันเทิงให้ปฏิบัติตามกฎหมายเพื่อหลีกเลี่ยงการทำให้การบริการทางเพศผิดกฎหมายที่อาจส่งผลให้ถูกจับกุม กักขังการเลือกปฏิบัติและการแสวงหาผลประโยชน์อย่างไม่ถูกต้องซึ่งเป็นการละเมิดสิทธิของพนักงานบริการทางเพศภาวะเป็ยบของธุรกิจสถานบันเทิงจะต้องปฏิบัติดังนี้ป้องกันการเกิดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่ปลอดภัยแก่พนักงานบริการทางเพศส่งเสริมให้พนักงานบริการทางเพศในการรายงานอาชญากรรมที่กระทำต่อตนแก่ตำรวจและเพื่อยุติการรับการยกเว้นโทษอย่างต่อเนื่องในส่วนนี้ต้องจัดให้มีการฝึกอบรมที่เพียงพอแก่ตำรวจและเจ้าหน้าที่บังคับใช้กฎหมายอื่นๆเพื่อป้องกันการล่อซื้อที่ผิดกฎหมาย การฟ้องร้องดำเนินคดีโดยไม่ยุติธรรมและการทุจริตอื่นๆโดย</p> | <p>- สำนักงานตำรวจแห่งชาติ - กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์</p> | <p>๒๕๖๒-๒๕๖๖</p> | <p>- มีการประชุมและศึกษาเพื่อทบทวนพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้าประเวณีพ.ศ. ๒๕๓๙ให้ยกเลิกโทษกับพนักงานบริการทางเพศ - ภาคธุรกิจสถานบันเทิงและพนักงานบริการทางเพศได้รับการให้คำปรึกษา - ภาวะความรับผิดชอบว่าด้วยการละเมิดสิทธิของพนักงานบริการทางเพศ - พนักงานบริการทางเพศได้รับการส่งเสริมด้วยสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย</p> | <p>-ยุทธศาสตร์แห่งชาติด้านความมั่นคง - SDGs เป้าหมายที่๕ - UNGPs ข้อที่๑, ๓, ๔, ๕, ๗ -การเสนอแนะที่ได้รับจากคณะกรรมการการขจัดกาเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบพ.ศ. ๒๕๖๒</p> |



| | | | | | | |
|--|--|---|--|-----------------------|--|--|
| | | ตำรวจกับพนักงานบริการทางเพศ | | | | |
| | | บัญญัติกฎหมายว่าด้วยการล่วงละเมิดทางเพศโดยมีคำจำกัดความที่ชัดเจนเกี่ยวกับการล่วงละเมิดทางเพศการรวมการล่วงละเมิดทางวาจาและการห้ามการล่วงละเมิดทางเพศอย่างชัดเจนในสถานที่ทำงาน | -กระทรวงแรงงาน -กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ | ๒๕๖๒ (2019) | - มีกฎหมายที่เน้นย้ำถึงการล่วงละเมิดทางเพศอย่างมีประสิทธิภาพ | - ข้อเสนอแนะที่ 19 อนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ CEDAW - อนุสัญญาว่าด้วยการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ CEACR 1958 |
| | | รับรองการนำไปใช้ของการบังคับใช้กฎหมายและมาตรฐานที่มีอยู่แล้ว รับประกันการคุ้มครองแรงงาน ประกันสังคมและการครอบคลุมถึงชุมชนที่ได้รับผลกระทบโดยผ่านการออกนโยบายและมาตราซึ่งมีอำนาจควบคุมพร้อมด้วยแนวทางที่ชัดเจนว่าด้วยมาตรการป้องกันการเฝ้าระวังและการชดเชยค่าเสียหายที่ภาคธุรกิจต้องปฏิบัติตามและมีผลบังคับใช้ทันที แนวทางควรครอบคลุมไปทั่วทุกสถานที่ทำงาน, หน่วยงานอุตสาหกรรมโดยเฉพาะบริษัทขนาดเล็กและกลางที่มีแนวโน้มว่าจะเกิดการละเมิดสิทธิเหล่านี้ขึ้น ประเด็นนี้ควรกล่าวถึงในแง่มุมของการป้องกันการเลือกปฏิบัติเงื่อนไขของงานที่มีคุณค่าสภาพแวดล้อมการทำงานค่าจ้างขั้นต่ำการทำงาน | -กระทรวงแรงงาน -กระทรวงสาธารณสุข -กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ | ๒๕๖๒-๒๕๖๔ (2019-2021) | --มาตรการจะต้องครอบคลุมทุกชุมชนที่ได้รับผลกระทบและปรับใช้ได้กับระดับท้องถิ่น โดยเฉพาะการกล่าวถึงชุมชนที่อยู่ในเกณฑ์ความเสี่ยงสูงที่จะได้รับผลกระทบเช่นนโยบายเรื่อง HIV/AIDS และการล่วงละเมิดทางเพศในสถานที่ทำงาน - สิ่งเหล่านี้จะต้องได้รับการพัฒนาโดยอาศัยความร่วมมือทั้งของระดับรายบุคคลและของชุมชนกลุ่มของนายจ้างกลุ่มของแรงงาน - แนวทางสำหรับภาคธุรกิจจะต้องปราศจากอิทธิพลของธุรกิจและ | - ICESCR - CERD - CEDAW - CRC - CRPD - CMW - ความเห็นทั่วไปของ CESCR หมายเลข๙ - มติสมัชชาสหประชาชาติ๓๑/๑๕ - รายงานพ.ศ.๒๕๕๙ของผู้รายงานพิเศษแห่งสหประชาชาติว่าด้วยสิทธิที่จะมีเสรีภาพในการชุมนุมโดยสงบและการสมาคม - ข้อเสนอแนะโดยคณะกรรมการว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรม |



| | | | | | | |
|---|--|--|--|--------------------------|--|--|
| | | นอกเวลาค่าจ้างสำหรับวันหยุด เงื่อนไขวันหยุดนักขัตฤกษ์รายปี สุขภาพและความปลอดภัยในการ ทำงานการก่อตั้งของสหภาพ แรงงานและการเจรจาต่อรองร่วม | | | คำนึงถึงผลประโยชน์ของ ผู้ที่ได้รับผลกระทบจาก กิจกรรมที่ไม่พึงประสงค์ ของภาคธุรกิจ | ในปี๒๕๕๘ -ข้อเสนอแนะในปี๒๕๖๐โดย คณะกรรมการว่าด้วยการขจัด การเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติ - อนุสัญญา ILO ฉบับที่๑๑๑ - อนุสัญญา ILO ฉบับที่๑๘๗ - ข้อเสนอแนะของ ILO ฉบับที่ ๒๐๐ - เครือข่ายความปลอดภัยอาชีว อนามัยของอาเซียน |
| ๓ | การพัฒนาระบบ บริหารจัดการ แรงงาน | จัดทำระบบจัดเก็บข้อมูลรายละเอียด ของแรงงานเพื่อให้หน่วยงาน นายหน้าและนายจ้างสามารถ ตรวจสอบรายละเอียดของแรงงาน ได้ ตรวจสอบให้แน่ใจว่าระบบดังกล่าว ได้ใช้ติดตามการเกิดขึ้นของการใช้ แรงงานที่เอาเปรียบและความ พยายามที่จะระบุงการเกิดขึ้นของ เหตุการณ์นี้ | - กระทรวง แรงงาน - กระทรวง ยุติธรรม | ๒๕๖๒-๒๕๖๖ (2019-2023) | - ระบบจัดเก็บข้อมูลที่มี ประสิทธิภาพ -ดำเนินการไปแล้ว๗๗ จังหวัดของประเทศไทย พร้อมการเฝ้าระวังเพิ่มเติม ในส่วนที่มีความเสี่ยงสูง ต่อการใช้แรงงานในเชิง เอาเปรียบ | - ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับ สมดุลและพัฒนาระบบการ บริหารจัดการภาครัฐ - SDGs เป้าหมายที่๘ - UNGPs ข้อที่๑, ๓, ๔, ๕, ๗ |
| | | กลไกดังกล่าวจะต้องถูกใช้ในการ รวบรวมข้อมูลและสถิติการจ้างงาน/ การว่างงานในกลุ่มประชากรไทย รวมถึงประเภทของการจ้างงานการ แยกตามเพศเชื้อชาติความพิการและ อายุรวมถึงนโยบายการส่งเสริมการ จ้างงานที่หลากหลายของแรงงานทั้ง ในภาครัฐและเอกชน | | | | |



| | | | | | | |
|--|--|--|---|------------------------------|--|---|
| | | <p>พัฒนานโยบายและระบบการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืนด้วยการกำจัดการเวลาที่ยืดหยุ่นให้แรงงานข้ามชาติสามารถเข้าสู่กระบวนการพิสูจน์สัญชาติ, และไม่มีอุปสรรคใดๆในการเข้าถึงการคุ้มครองและบริการผ่านการยกเลิกการเชื่อมโยงกระบวนการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติจากนายจ้าง; และศูนย์บริการครบวงจร (OSS) ที่ให้ความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่องในกระบวนการจัดหาใบอนุญาตทำงานให้กับแรงงานต่างชาตินั้นที่ขึ้นทะเบียนแล้วอย่างมีประสิทธิภาพขอข่วยงานการบริหารจัดการได้มอบหมายงานให้แก่หน่วยงานและกระทรวงต่างๆทั้งกลยุทธ์ระยะสั้นและระยะยาวจะต้องถูกกำหนดขึ้น</p> | <p>-กระทรวงแรงงาน - กระทรวงมหาดไทย</p> | <p>๒๕๖๒-๒๕๖๔ (2019-2021)</p> | <p>- แรงงานที่ขึ้นทะเบียนแล้วทั้งหมดจะได้รับใบอนุญาตทำงาน - ศูนย์บริการครบวงจรทั้ง ๘๐ แห่งในประเทศไทยเพิ่มให้ขึ้นมีประสิทธิภาพในการให้ความช่วยเหลือ - ผู้มีส่วนได้เสียทั้งหมดจะได้รับคำปรึกษาและมีส่วนร่วมโดยเฉพาะแรงงานข้ามชาติ</p> | <p>- ข้อเสนอแนะทั่วไปฉบับที่ ๓๐ ของคณะกรรมการว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติในทุกรูปแบบ - ข้อเสนอแนะเชิงสรุปในรายงานครั้งที่หนึ่งและสามของประเทศไทยต่อคณะกรรมการว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติ</p> |
| | | <p>สร้างความมั่นใจว่าการจัดการแรงงานและการคุ้มครองสิทธิจะครอบคลุมไปถึงธุรกรรมของรัฐบาลและกิจการของรัฐวิสาหกิจอย่างโปร่งใสเช่นในการจัดซื้อการจัดหาและการสรรหาภายใต้พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ</p> | <p>กระทรวงและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการทำธุรกรรมเช่น กระทรวงพลังงาน, การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.)</p> | <p>๒๕๖๒-๒๕๖๔ (2019-2021)</p> | <p>ต้องมีมาตรการความรับผิดชอบ</p> | |



| | | | | | | |
|---|---------------------------|--|--|-----------------------|--|---|
| ๔ | การจัดหางานและการเลิกจ้าง | พัฒนาการควบคุมมาตรการและตรวจตราการจัดหางานที่เป็นธรรม, รวมถึงวิธีปฏิบัติในการสรรหาโดยใช้นโยบาย 'ไม่เสียค่าธรรมเนียม' หรือนโยบาย 'นายจ้างจ่าย' อย่างสม่ำเสมอ; ขอบข่ายงานที่กำลังได้รับการพัฒนาที่ได้นำมาใช้อย่างเคร่งครัดภายในประเทศด้วยการที่ MoUs ได้ลงนามกับประเทศเพื่อนบ้านแก้ไขปัญหาการทุจริตในขั้นตอนของกระบวนการสรรหา สอบสวนการสมัครร่วมคิดการประพฤติมิชอบของราชการและการใช้อำนาจในทางที่ผิดควบคุมการให้บริการโดยนายหน้าและบริษัทจัดหางานภาคเอกชนแนะนำระบบการร่วมทุนและความรับผิดชอบหลายประการที่เกี่ยวข้องกับการละเมิดและการแสวงหาผลประโยชน์อย่างไม่ถูกต้อง | กระทรวงแรงงาน | ๒๕๖๒-๒๕๖๖ (2019-2023) | <ul style="list-style-type: none"> - ตรวจสอบบริษัทจ้างคนงานไปทำงานในต่างประเทศ - มีทะเบียนผู้รับอนุญาตการจัดหางานให้ประชาชนสามารถตรวจสอบได้ - จำนวน MoUs ที่ลงนามและถูกนำมาใช้กับประเทศต้นทางและปลายทางผ่านช่องทางกลไกของรัฐบาล | <ul style="list-style-type: none"> - ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม - ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ - SDGs เป้าหมายที่ ๘ - UNGPs ข้อที่ ๑, ๓, ๗ - อนุสัญญาว่าด้วยสำนักงานเอกชน ILO ฉบับที่ ๑๘๑ - ข้อเสนอแนะจัดหางานเอกชนฉบับที่ ๑๘๘ - แนวทางทั่วไปและแนวทางปฏิบัติการเพื่อการจัดหางานที่เป็นธรรมของ ILO ในปี ๒๕๕๗ |
| | | จัดให้ผู้ชี้เบาะแสการทุจริตเข้าสู่กระบวนการคุ้มครองพยานหรือใช้มาตรการอื่นเพื่อรับประกันการคุ้มครองของพยานและคุ้มครองภัยทั้งทางตรงและทางอ้อมจากนายจ้างและผู้อื่นที่เข้าข่ายไว้ทั้งหมด | <ul style="list-style-type: none"> - สำนักงานตำรวจแห่งชาติ - กระทรวงยุติธรรม | ๒๕๖๒-๒๕๖๖ (2019-2023) | <ul style="list-style-type: none"> - จำนวนพยานที่เข้าสู่ความคุ้มครองได้รับความปลอดภัยหลังจากเข้าสู่ระบบคุ้มครองพยาน - จำนวนของผู้ให้การคุ้มครองในพื้นที่เพื่อป้องกันการภัยจากการแก้แค้นคืน | <ul style="list-style-type: none"> - ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ - SDGs เป้าหมายที่ ๑๖ - UNGPs ข้อที่ ๑, ๓, ๔, ๑๐, ๒๕ |



| | | | | | | |
|---|--|---|---|-----------------------|---|---|
| | | ป้องกันการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม เพื่อให้มั่นใจว่าจะไม่เกิดขึ้นโดยไม่ได้รับการแจ้งให้ทราบล่วงหน้า และเกิดขึ้นหลังจากการชี้แจงของเหตุผลในการเลิกจ้าง | กระทรวงแรงงาน | | การคุ้มครองได้รับการรับรองโดยการเยียวยา และการชดเชยความเสียหายตามความสูญเสียต่อการดำรงชีวิตและผลกระทบที่ไม่พึงประสงค์ที่เกิดขึ้น | |
| ๕ | การพัฒนา ศักยภาพและ ส่งเสริมเผยแพร่ ความรู้ให้กับ แรงงาน | อบรมให้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน, สิทธิแรงงาน, ความปลอดภัยในการทำงานหลักประกันสังคมหลักสิทธิมนุษยชนนโยบายและการปฏิบัติแก่กลุ่มแรงงานซึ่งรวมถึงแรงงานข้ามชาติพนักงานบริการทางเพศชนเผ่าพื้นเมืองLGBTI ผู้สูงอายุและครอบครัวสหภาพแรงงานและสมาคมแรงงานรวมทั้งพัฒนาสื่อหลากหลายรูปแบบเพื่อเผยแพร่ความรู้ดังกล่าวในภาษาที่แรงงานต่างด้าวพวกเขาสามารถเข้าใจได้ง่าย เจ้าหน้าที่ของภาครัฐและเอกชนจะต้องได้รับการอบรมในการใช้กฎหมายและนโยบายเหล่านี้ในทุกด้าน | <ul style="list-style-type: none"> - กระทรวงแรงงาน - กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ กระทรวงยุติธรรม - กระทรวงศึกษาธิการ - กระทรวงมหาดไทย - สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ - พนักงานตรวจแรงงาน - ผู้บังคับใช้กฎหมาย - เจ้าหน้าที่ตรวจคนเข้าเมือง | ๒๕๖๒-๒๕๖๖ (2019-2023) | <ul style="list-style-type: none"> - แรงงานข้ามชาติ พนักงานบริการทางเพศ ชนเผ่าพื้นเมือง LGBTI ผู้หญิงได้รับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการป้องกันการที่กลุ่มคนเหล่านี้ตกเป็นเหยื่อของการค้ามนุษย์หรือการแสวงหาผลประโยชน์อย่างไม่ถูกต้องอื่นๆ - จำนวนผู้เข้ารับการอบรม - ร้อยละของความรู้ความเข้าใจที่เพิ่มขึ้น - จำนวนเอกสารที่ได้รับการเผยแพร่ในภาษาต่างชาติ - ศักยภาพและผลกระทบที่เกิดขึ้นจริงของการละเมิดถูกกล่าวถึง - การพัฒนาด้านกฎหมายและบริบทแวดล้อมผ่าน | <ul style="list-style-type: none"> - ยุทธศาสตร์แห่งชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ - SDGs เป้าหมายที่ ๘ - UNGPs ข้อที่ ๑, ๓, ๔, ๕, ๗, ๘ |



| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|--|---|
| | | | | | การรายงานความคืบหน้า การฝึกอบรมอย่าง สม่ำเสมอ | |
| ๖ | การจัดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน/ทำงาน | การส่งเสริมอาชีพและการจ้างงานให้กับคนพิการในสถานประกอบการและหน่วยงานของรัฐโดยจัดให้มีเจ้าหน้าที่ประสานงานระหว่างผู้ประกอบการกับคนพิการพร้อมทั้งมีระบบคัดกรองความสามารถคนพิการเพื่อจัดหางานให้ได้อย่างเหมาะสมตามความต้องการของตลาดแรงงานและเพื่อปรับปรุงมาตรฐานการครองชีพนอกจากนี้จัดให้มีระบบโควตาสำหรับการจ้างงานคนพิการ (PWDs) กำหนดให้นายจ้างจ่ายเงินให้กับกองทุนเพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการทั้งยังให้เข้าถึงงานอิสระได้มากขึ้นและยกเรื่องรายงานที่อยู่ของการควบคุมตัวโดยไม่สมัครใจรวมถึงการปฏิบัติที่เป็นการย้ายศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ต่อความบกพร่องของคนพิการ | - กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ - กระทรวงแรงงาน | ๒๕๖๒ (2019) โครงการให้บริการจัดหางานแก่กลุ่มคนพิเศษ - กิจกรรมจัดหางานให้คนพิการมีงานทำ - กิจกรรมการส่งเสริมคนพิการทำงานในหน่วยงานภาครัฐ | เชิงปริมาณ - คนพิการได้รับการส่งเสริมการมีงานทำจำนวน ๑,๓๕๐ คน เชิงคุณภาพ - คนพิการได้รับการส่งเสริมการมีงานทำไม่น้อยกว่าร้อยละ ๖๒ - คนพิการได้รับการส่งเสริมการมีงานทำในหน่วยงานภาครัฐ ๘๘ คน - ส่งเสริมให้คนพิการทำงานในหน่วยงานรัฐในอัตราส่วนตามที่กฎหมายกำหนด ๑๐๐: ๑ - รวบรวมข้อมูลที่แยกตามเพศและประเภทของความพิการสำหรับการวิเคราะห์ทางสถิติ | - ยุทธศาสตร์แห่งชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ - ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม - SDG เป้าหมายที่ ๕, ๘, ๑๐, ๑๖ - UNGP ข้อที่ ๑, ๓, ๔, ๕, ๗, ๘ - CRPD - ความเห็นทั่วไปของ CESCR ข้อที่ ๕, ๘ - รายงานจากผู้เสนอรายงานพิเศษของคณะมนตรีสิทธิมนุษยชนในอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิของคนพิการ - ปฏิญญาอาเซียนว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (AHRD) - คำมั่นสัญญาข้อเสนอแนะของคนพิการ (PWDs) จากรายงานผลการนำเสนอรายงาน Universal Periodic |



| | | | | | |
|--|--|---|--|--|--|
| | | | | | Review (UPR) รอบที่๒ของ ไทยที่ผ่านการยอมรับแล้ว - ข้อสังเกตเชิงสรุปของ อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิของคน พิการที่มีในรายงานเบื้องต้น ของไทย |
| | พัฒนาประสิทธิภาพของกองทุน ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคน พิการ | - กระทรวงการ พัฒนาสังคมและ ความมั่นคงของ มนุษย์ | ๒๕๖๒-๒๕๖๖ (2019-2023) | - สนับสนุนให้คนพิการมี งานทำและประกอบอาชีพ อิสระร้อยละ๙๐ | - ยุทธศาสตร์ชาติด้านการ พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพ ทรัพยากรมนุษย์ - ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้าง โอกาสและความเสมอภาคทาง สังคม - SDGs เป้าหมายที่๘ - UNGPs ข้อที่๑, ๓, ๔, ๕, ๗, ๑๐ |
| | พัฒนามาตรการและกลไกส่งเสริม การจ้างงานผู้สูงอายุเพื่อให้ผู้สูงอายุ ได้รับการจ้างเพิ่มขึ้น เปลี่ยนอายุของการเกษียณอายุจาก ๖๐เป็น๖๕สำหรับผู้สูงอายุเพื่อการ เข้าถึงโอกาสในการทำงานที่มากขึ้น ให้การสนับสนุนทางการเงินทาง เทคนิคและการช่วยเหลือทั่วไป สำหรับผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสใน การจ้างงานที่พวกเขาสามารถเข้าถึง ได้ทบทวนบทบาทและความ รับผิดชอบที่มีอยู่เพื่อให้มั่นใจว่า มาตรฐานของรัฐบาลในการ | - กระทรวง แรงงาน - กระทรวงการ พัฒนาสังคมและ ความมั่นคงของ มนุษย์ - หน่วยงาน บริหารราชการ ส่วนท้องถิ่น (LAOs) - สำนักงาน คณะกรรมการ | ๒๕๖๒ (2019) โครงการขยาย โอกาสการมีงาน ทำให้ผู้สูงอายุ | - ผู้สูงอายุได้รับการ ส่งเสริมการจ้างงานและมี รายได้จำนวน๑๐๐,๐๐๐ คน - จัดให้มีผู้ดูแลผู้สูงอายุ สองคนต่อตำบลไว้เพื่อ ให้บริการ - จำนวนผู้เข้าถึงบริการ เหล่านี้และสิ่งที่ให้บริการ | - ยุทธศาสตร์ชาติด้านการ พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพ ทรัพยากรมนุษย์ - ยุทธศาสตร์ชาติด้านการ สร้างโอกาสและความเสมอ ภาคทางสังคม - SDGs เป้าหมายที่๘ - UNGPs ข้อที่๑, ๓, ๔, ๕, ๗, ๑๐ |



| | | | | | | |
|--|--|---|---|------------------------------|---|--|
| | | <p>ให้บริการดูแลผู้สูงอายุนั้นเป็นไปตามมาตรฐาน</p> | <p>สิทธิมนุษยชนแห่งชาติ</p> | | | |
| | | <p>พิจารณาแนวทางส่งเสริมให้ผู้พันโทษสามารถประกอบอาชีพได้ให้คำปรึกษาด้านอาชีพและส่งเสริมอาชีพของผู้ถูกคุมขังในเรือนจำศูนย์กายภาพบำบัดศูนย์ควบคุมการพัฒนากลเมืองศูนย์สังเกตการณ์และคุ้มครองเด็กและเยาวชนโครงการให้บริการจัดหางานแก่กลุ่มพิเศษกิจกรรมเพื่อให้การจ้างงานสำหรับผู้พันโทษ</p> | <ul style="list-style-type: none"> - กระทรวงยุติธรรม - กระทรวงแรงงาน | <p>๒๕๖๒ (2019)</p> | <p>เชิงปริมาณ แรงงานทุกกลุ่มได้รับบริการส่งเสริมการมีงานทำจำนวน๕๐๐คน</p> | <ul style="list-style-type: none"> - ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม - SDGs เป้าหมายที่๘ - UNGPs ข้อที่๑, ๓, ๔, ๕, ๗, ๘, ๑๐ |
| | | <p>ศึกษาความเป็นไปได้และผลกระทบการปรับกฎหมายแรงงานให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศพ.ศ. ๒๕๕๘ ก่อนหน้านี้ได้ศึกษาความเป็นไปได้และผลกระทบของการแก้ไขพระราชบัญญัติทางเพศโดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อถอดถอนข้อยกเว้นด้านความปลอดภัยและศาสนาในมาตรา ๑๗วรรค๒บทบัญญัติกลไกที่มีอำนาจควบคุมและการเข้าถึงความยุติธรรมและการแก้ไขดังกล่าวสำเร็จไปได้</p> | <ul style="list-style-type: none"> - กระทรวงแรงงาน - กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ | <p>๒๕๖๒-๒๕๖๖ (2019-2023)</p> | <p>-จำนวนครั้งที่ได้มีการทบทวนกฎหมายแรงงาน - มีการยกเลิกการยกเว้นด้วยเหตุทางความมั่นคงและศาสนาในมาตรา๑๗วรรค๒ของพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศพ.ศ. ๒๕๕๘ (2015)</p> | <ul style="list-style-type: none"> - ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม - SDGs เป้าหมายที่๘, ๑๐ - UNGPs ข้อที่๑, ๓, ๔, ๕, ๗ |



| | | | | | |
|--|--|---|--------------------------|---|---|
| | พิจารณามาตรการให้ความคุ้มครองทางสังคมแก่กลุ่มลูกจ้างที่เป็นแรงงานต่างด้าวโดยเฉพาะอย่างยิ่งลูกจ้างในภาคเกษตรและประมงที่เป็นลูกจ้างตามฤดูกาลรวมถึงลูกจ้างทำงานบ้าน | กระทรวงแรงงาน | ๒๕๖๒-๒๕๖๓ (2019-2020) | มีมาตรการตรวจแรงงานข้ามชาติ | <ul style="list-style-type: none"> - ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ - ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม - SDGs เป้าหมายที่ ๘ - UNGPs ข้อที่ ๑, ๓, ๔, ๕, ๗ |
| | เผยแพร่ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศพ.ศ. ๒๕๕๘และกลไกภายใต้พระราชบัญญัติฯเพื่อปรับทัศนคติของคนในสังคมให้เข้าใจและยอมรับความเสมอภาคและความเท่าเทียมระหว่างเพศ | - กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ | ๒๕๖๒-๒๕๖๓ (2019-2020) | <ul style="list-style-type: none"> - จำนวนสื่อที่เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ - จำนวนผู้เข้ารับการอบรม | <ul style="list-style-type: none"> - ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม - SDGs เป้าหมายที่ ๕, ๑๐ - UNGPs ข้อที่ ๑, ๓, ๘ |
| | จัดกิจกรรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเรื่องความหลากหลายทางเพศกับภาคส่วนต่างๆรวมถึงภาคธุรกิจ | - กระทรวงยุติธรรม | ๒๕๖๒-๒๕๖๖ (2019-2023) | ร้อยละความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประเด็นความหลากหลายทางเพศ | <ul style="list-style-type: none"> - ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม - SDGs เป้าหมายที่ ๕, ๑๐ - UNGPs ข้อที่ ๑, ๓, ๘ |
| | ส่งเสริมให้ผู้ประกอบการออกนโยบายระเบียบหรือมาตรการป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศและการใช้ความรุนแรงในสถานที่ทำงาน | <ul style="list-style-type: none"> - กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ - กระทรวงแรงงาน | ๒๕๖๒-๒๕๖๖ (2019-2023) | <ul style="list-style-type: none"> - จำนวนสถานประกอบการที่เข้าร่วม ม.ร.ท. และได้รับการส่งเสริมเพื่อให้มีนโยบายป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศ | <ul style="list-style-type: none"> - ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม - SDGs เป้าหมายที่ ๕, ๘, ๑๐ - UNGPs ข้อที่ ๑, ๒, ๓, ๕, ๗, ๘ |



| | | | | | | |
|--|--|---|---|----------------------------------|--|--|
| | | <p>พัฒนามาตรการป้องกันและจัดการปัญหาHIV/AIDSในที่ทำงานลงมติยอมรับและนำกฎหมายที่จำเป็นมาใช้เพื่อป้องกันและลงโทษเมื่อเกิดการเลือกปฏิบัติต่อผู้อยู่กับเอชไอวี/เอดส์รวมถึงการป้องกันการยกเลิกการจ้างงานโดยยึดจากสถานะอยู่ร่วมกับเอชไอวี, การเลือกปฏิบัติในการเข้าถึงงานและตลอดจนถึงการจ้างงานอื่นเนื่องจากสถานะการอยู่ร่วมกับเอชไอวี, การรับรู้ภาวะหรือรับรู้ความเสี่ยงในการถูกบังคับทดสอบหาเอชไอวี, การป้องกันและการจัดการกับเอชไอวี/เอดส์ในสถานที่ทำงานและการเข้าถึงการประกันสุขภาพและการคุ้มครองทางสังคมอื่นๆเพื่อการป้องกันการรักษาและการสนับสนุนของแรงงานโดยเฉพาะผู้ที่มีความเสี่ยงต่อการแพร่กระจายของบุคลากรระดับสิทธิแรงงานสิทธิทางเพศและอนามัยเจริญพันธุ์สิทธิพลเมืองและสิทธิทางเศรษฐกิจโดยไม่คำนึงถึงเพศและสถานะของผู้ที่อยู่ร่วมกับเอชไอวี/เอดส์ (PLHIVs)</p> | <ul style="list-style-type: none"> - กระทรวงแรงงาน - กระทรวงสาธารณสุข - กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ - กระทรวงสาธารณสุข | <p>๒๕๖๒-๒๕๖๖ (2019-2023)</p> | <ul style="list-style-type: none"> - จำนวนสถานประกอบการ/ลูกจ้างที่ได้รับการส่งเสริมฯ - จำนวนภาคธุรกิจและผู้ให้บริการที่ใช้แนวทางและมาตรการเหล่านี้ - นโยบายที่ครอบคลุมผู้อยู่กับเอชไอวี/เอดส์ (PLHIVs), พนักงานบริการทางเพศ, ผู้ใช้สารเสพติดแบบฉีดเข้าร่างกาย (IDUs) และบุคคลข้ามเพศ - วิธีการหลายมิติที่นำมาใช้เพื่อสร้างความเข้าใจในสิทธิที่เกี่ยวข้อง โดยการพัฒนาและปรับปรุงเพิ่มและบริการการป้องกันเอชไอวีโดยเน้นให้ชุมชนได้มีส่วนร่วม | <ul style="list-style-type: none"> - ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม - SDGs เป้าหมายที่ ๓, ๘ - UNGPs ข้อที่ ๑, ๓, ๔, ๕, ๗ - อนุสัญญา ILO ฉบับที่ ๑๑๑ - ข้อเสนอแนะ ILO ฉบับที่ ๒๐๐ - จรรยาบรรณต่อเอชไอวี/เอดส์ของ ILO - ข้อเสนอแนะเชิงสรุปในปี ๒๕๔๗ โดยคณะกรรมการว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในประเทศไทย |
|--|--|---|---|----------------------------------|--|--|



| | | | | | | |
|--|--|---|--|----------------------------------|--|---|
| | | <p>พิจารณากำหนดมาตรการการ ยืนยันสิทธิประโยชน์นโยบาย ระเบียบปฏิบัติและกลไกส่งเสริมการ จ้างงานสตรีให้สตรีเข้ามามีบทบาท ในระบบแรงงานเพื่อสร้างความเสมอภาคระหว่างเพศและการมีส่วนร่วม ในกระบวนการตัดสินใจที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากล</p> | <p>กระทรวงแรงงาน</p> | <p>๒๕๖๒-๒๕๖๖ (2019-2023)</p> | <p>-จำนวนธุรกิจที่ถูก ตรวจสอบแล้วซึ่ง สนับสนุนการจ้างงานสตรี เพื่อให้เกิดความเท่าเทียมทางเพศ</p> <p>- จำนวนนโยบายขั้นตอน และข้อบังคับที่สร้างขึ้น เพื่อรับรองความ รับผิดชอบของรัฐบาลใน ส่วนนี้</p> | <p>-ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้าง โอกาสและความเสมอภาคทาง สังคม</p> <p>- SDGs เป้าหมายที่ ๕, ๘, ๑๐</p> <p>- UNGPs ข้อที่ ๑, ๓, ๔, ๕, ๗</p> <p>- ข้อเสนอแนะโดย คณะกรรมการการจัดการ เลือกปฏิบัติต่อสตรี (CEDAW) ในเรื่องของการจ้างงานสตรี</p> |
| | | <p>ลงมติยอมรับและนำกฎหมายที่ จำเป็นมาใช้เพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมกันของโอกาสและการปฏิบัติ รวมทั้งป้องกันและลงโทษการเลือกปฏิบัติทั้งเรื่องของการจ้างงานและการประกอบอาชีพบนพื้นฐานของ เชื้อชาติเพศหรือพื้นหลังประวัติอื่นๆ ที่ระบุไว้ตามอนุสัญญา ILO ฉบับที่ ๑๑๑ และพิจารณากำหนดมาตรการ กลุ่มเปราะบางอื่นๆ อาทิ กลุ่มชาติพันธุ์ชนเผ่าพื้นเมืองคนไร้รัฐไร้ สัญชาติ, และประชากรข้ามชาติ รวมถึงกลุ่มวิถีทางเพศอัตลักษณ์ทาง เพศและบุคคลข้ามเพศให้เข้าสู่ระบบ แรงงานอย่างถูกต้องสอดคล้องกับ หลักการด้านสิทธิมนุษยชนสากล</p> | <p>- กระทรวง แรงงาน</p> <p>-กระทรวงการ พัฒนาสังคมและ ความมั่นคงของ มนุษย์</p> <p>- สำนักงานสภา ความมั่นคง แห่งชาติ</p> | <p>๒๕๖๒-๒๕๖๖</p> | <p>-จำนวนชนกลุ่มน้อยและ ชนเผ่าพื้นเมืองที่ได้รับ พิจารณาอนุญาตทำงาน</p> | <p>- ยุทธศาสตร์ชาติด้านการ สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม</p> <p>- ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับ สมดุลและพัฒนาระบบการ บริหารจัดการภาครัฐ</p> <p>- SDGs เป้าหมายที่ ๕, ๘, ๑๐</p> <p>- UNGPs ข้อที่ ๑, ๓, ๔, ๕, ๗</p> <p>- อนุสัญญา ILO ฉบับที่ ๑๑๑</p> |



| | | | | | | |
|--|--|---|--|----------------------------------|---|---|
| | | <p>ให้มีการรับรองเพศภาวะให้ถูกต้องในที่ทำงานและคุ้มครองบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ LGBTI เช่นการตรวจสอบการแต่งกายที่สถานที่ทำงานในภาครัฐและเอกชน เพื่อให้พนักงานแต่งกายตามตัวตนของตนเองป้องกันการถูกล่วงละเมิดทุกรูปแบบที่บุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ LGBTI เผชิญ และสร้างกลไกในการรายงานการเลือกปฏิบัติจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกแก่คนทุกเพศและคนข้ามเพศ ป้องกันการคัดออกจำหน่ายออกในรูปแบบอื่นระหว่างการรับสมัครงาน และในสถานที่ทำงานและจัดการกับทัศนคติที่นิยมเลือกปฏิบัติในระบบการศึกษาที่ก่อให้เกิดความลำเอียงในแผนสิทธิมนุษยชนแห่งชาติฉบับที่๕ของประเทศไทยต้องรับรองว่าประเด็นเหล่านี้ได้รับการจัดลำดับความสำคัญเป็นส่วนหนึ่งของแผนย่อยด้านความหลากหลายทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศ</p> | <ul style="list-style-type: none"> - กระทรวงแรงงาน - กระทรวงศึกษาธิการ - กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ - สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ | <p>๒๕๖๒-๒๕๖๓ (2019-2020)</p> | <ul style="list-style-type: none"> - จำนวนนโยบายที่ถูกคิดขึ้นเพื่อจัดการกับการรับรองเพศสถานะที่กำลังถูกใช้อยู่ - จำนวนสังคมที่เป็นอันตรายวัฒนธรรมการมีอคติและความเข้าใจที่ผิด | <ul style="list-style-type: none"> - พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ - ระเบียบคณะกรรมการส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคมแห่งชาติ - รายงานโดยผู้เชี่ยวชาญด้านการป้องกันความรุนแรงและการเลือกปฏิบัติจากกรณีทางเพศและเอกลักษณ์ทางเพศ |
|--|--|---|--|----------------------------------|---|---|



| | | | | | | |
|---|------------------------------------|--|---|-----------------------|--|--|
| | | จัดการสาเหตุที่เป็นปัญหาระบบและโครงสร้างของความยากจนและความไม่เท่าเทียมกันซึ่งส่งผลให้แรงงานมีความเสี่ยงต่อการใช้แรงงานที่ถูกแสวงหาประโยชน์อย่างไม่ถูกต้องการวางนโยบายและการปฏิบัติต้องนำมาใช้เพื่อสร้างพื้นที่ปลอดภัยกล่าวถึงความต้อยโอกาสและการกีดกันที่ขัดขวางการเข้าถึงทรัพยากรและความไม่เท่าเทียมกันของโอกาสหรือผลลัพธ์เช่นเดียวกับรายได้หรือเพศสภาพจะต้องถูกระงับและแก้ไขโดยเฉพาะวิเคราะห์จัดทำเอกสารและแก้ไขผลกระทบที่ไม่เป็นสัดส่วนของการเลือกปฏิบัติต่อสตรีและเด็กผู้หญิง | - กระทรวงแรงงาน - กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ | ๒๕๖๒-๒๕๖๓ (2019-2020) | - นโยบายและแนวการปฏิบัติถูกศึกษาเพื่อประสิทธิผลในการจัดการกับความไม่เท่าเทียมกันแบบการศึกษาตามขวาง - รายงานทางสถิติที่ได้รวบรวมมาจากการศึกษาครั้งนี้และการระบุความเสี่ยงทางเศรษฐกิจและสังคม | - รายงานโดยผู้ตรวจการพิเศษในรูปแบบของการเป็นทาสในปัจจุบันรวมถึงสาเหตุและผลที่ตามมา - SDGs เป้าหมายที่ ๔, ๕, ๖, ๗, ๘ |
| | | รัฐวิสาหกิจและธุรกิจเอกชนควรส่งเสริมการเพิ่มขึ้นของการจ้างงานชนเผ่าพื้นเมืองคนพิการผู้สูงอายุผู้ถูกคุมขังในอดีตและอื่นๆโดยการประกันความยุติธรรมค่าจ้างที่เป็นธรรมตารางเวลาที่ยุติธรรมนอกจากนี้สร้างสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมเพื่อบุคคลเหล่านี้ | | | | |
| ๗ | การได้รับค่าแรง/ค่าจ้างที่เป็นธรรม | ศึกษาสถานการณ์ปัจจุบันโครงสร้างค่าจ้างและพัฒนากลไกมาตรการหรือนโยบายเพื่อปรับค่าแรงให้เป็นธรรมเหมาะสมสอดคล้องกับค่าครองชีพรายปี | กระทรวงแรงงาน | ๒๕๖๒-๒๕๖๖ (2019-2023) | จำนวนครั้งที่การศึกษานี้ถูกจัดเก็บข้อมูลหรือค่าจ้างถูกปรับ | - ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม - ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการ |



| | | | | | | |
|---|-------------------------------|--|---------------|--------------------------|--|---|
| | | | | | | บริหารจัดการภาครัฐ -SDGsเป้าหมายที่๘ - UNGPs ข้อที่๑, ๓, ๔, ๕, ๗ |
| | | แรงงานทุกคนจะต้องได้รับค่าแรงตามค่าแรงขั้นต่ำของคนไทยในทุกธุรกิจทั่วประเทศโดยมีการจ่ายค่าจ้างที่คล้ายกันให้กับคนงานทุกคนที่อยู่ในตำแหน่งที่เท่ากันหรือทำงานที่คล้ายกัน; และเพื่อให้มั่นใจว่าค่าจ้างเพียงพอกับค่าใช้จ่ายของสมาชิกครอบครัวเป็นจำนวนสามคน | กระทรวงแรงงาน | ๒๕๖๒-๒๕๖๔ (2019-2021) | การศึกษาเปรียบเทียบค่าแรงที่ได้รับจากแรงงานทุกคนที่ทำงานในภูมิภาคเดียวกันและมีทักษะระดับเดียวกันถูกทำให้มีผลใช้ได้ | - ตามมาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ - ข้อบังคับทางกระทรวงและกฎค่าจ้างที่เปลี่ยนแปลงได้ |
| ๘ | สภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม | ศึกษามาตรฐานระหว่างประเทศเกี่ยวกับสภาพการทำงานที่เหมาะสม (Decent Work for All) และนำมาปฏิบัติตามมาตรฐานสากลเช่น อนุสัญญา ILO และนำมาจัดทำเป็นข้อกำหนดหรือระเบียบตามที่เหมาะสมเพื่อใช้เป็นแนวทางให้กับภาคธุรกิจในการจ้างงาน | กระทรวงแรงงาน | ๒๕๖๒-๒๕๖๖ (2019-2023) | จำนวนผลการศึกษาฯ | -ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม -ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ - SDGs เป้าหมายที่๘ - UNGPs ข้อที่๑, ๓, ๔, ๕, ๗ - อนุสัญญาหลัก ILO |



| | | | | | | |
|---|---|--|---|--------------------------|---|---|
| ๙ | การเข้าถึง ประกันสังคมและ สุขภาพของ แรงงาน | รับรองมาตรการที่ให้ประโยชน์ทาง สังคมและบริการนั้นรับประกันความ พร้อมในการให้บริการ, ความทั่วถึง ในบริการคุณภาพและการยอมรับ จากประชาชนรวมถึงความสัมพันธ์ ในอุปสรรคทางการทำงานและทาง โครงสร้างภาษาความอ่อนไหวทาง วัฒนธรรมความสามารถในการใช้ จ่ายทางเศรษฐกิจและความพร้อมใช้ งานของข้อมูลโดยไม่มีการเลือก ปฏิบัติและไม่คำนึงถึงสถานะทาง สังคม | - กระทรวง แรงงาน - กระทรวงการ พัฒนาสังคมและ ความมั่นคงของ มนุษย์ | ๒๕๖๒-๒๕๖๔ (2019-2021) | -ระบบบริการสุขภาพใน ระดับท้องถิ่นและ ระดับชาติเป็นไปตาม เกณฑ์เหล่านี้ - ฝ้าสังเกตเงินทุนและ บริการเพื่อพิจารณาหากมี การเลือกปฏิบัติหรือปัญหา อื่นๆ | |
| | | จัดทำมาตรการประกันสังคมผ่าน ระบบออนไลน์สาธารณะเมื่อเป็นไปได้ แม้ว่าจะสร้างให้มีความเป็น ส่วนตัวบริการประกันสังคมและการ คุ้มครองทางสังคมควรให้ ความสำคัญมากกว่าผลกำไร นอกจากนี้ยังต้องทุ่มทรัพยากร และเวลาให้เพียงพอเพื่อกำหนด วิธีการให้บริการเหล่านี้ว่าควรให้ ใครและควรให้บริการเหล่านี้กับ บุคคลใดบ้าง | - กระทรวง แรงงาน - กระทรวงการ พัฒนาสังคมและ ความมั่นคงของ มนุษย์ | ๒๕๖๒-๒๕๖๔ (2019-2021) | -การรวมตัวของบุคคล ทั้งหมดโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้ที่เผชิญกับความเป็น บุคคลชายขอบ - ความรับผิดชอบในระบบ สวัสดิการของสาธารณะ และการจัดหาสวัสดิการ ของเอกชน | -รายงานโดยผู้ตรวจการพิเศษ ของสหประชาชาติด้านความ ยากจนและสิทธิมนุษยชนในปี ๒๕๖๑ |



| | | | | | | |
|--|--|--|---|--|--|--|
| | | <p>ให้การเข้าถึงบริการด้านสุขภาพและการศึกษาแก่แรงงานสมาชิกในครอบครัวของแรงงานโดยเฉพาะเด็กและแรงงานเด็กข้ามชาติซึ่งรวมถึงการป้องกันและควบคุมโรค การส่งเสริมสุขภาพการดูแลสุขภาพ และการฟื้นฟูสมรรถภาพเพื่อให้บรรลุผลดังกล่าวไว้อย่างเร็วหรือลดขั้นตอนกระบวนการทางเอกสาร เพื่อให้การเข้าถึงการดูแลสุขภาพและการศึกษาได้ตรวจสอบให้แน่ใจว่าเด็กทุกคน(โดยเฉพาะแรงงานเด็กข้ามชาติและเด็กไร้สัญชาติ) จะต้องได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ไม่เสียค่าใช้จ่ายกับผู้สอนที่ผ่านการฝึกอบรมมาอย่างดีและมีคุณสมบัติครบถ้วน</p> | <ul style="list-style-type: none"> - กระทรวงสาธารณสุข -กระทรวงแรงงาน - กระทรวงศึกษาธิการ | <p>๒๕๖๒-๒๕๖๖ (2019-2023) ๒๕๖๒-๒๕๖๔ (2019-2021)</p> | <ul style="list-style-type: none"> - จำนวนผู้รับบริการประกันสุขภาพ -โครงการนำร่องเรื่องโปรแกรมการศึกษาฟรี๑๕ ปีที่ได้ดำเนินการโดยรัฐบาลควรได้รับการประเมินในเชิงปริมาณ (จำนวนเด็กอพยพที่เข้ารับการศึกษาจำนวนผู้ที่ลาออกและอื่น) และเชิงคุณภาพ (สาเหตุของปัญหาการลาออกจากโรงเรียนคุณภาพ การศึกษาที่จัดให้ นั้นไม่ดี) | <ul style="list-style-type: none"> - ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ - SDGs เป้าหมายที่๓, ๘ - UNGPs ข้อที่๑, ๓, ๔, ๕, ๗ - ข้อเสนอของคณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญว่าด้วยการปฏิบัติตามอนุสัญญาและข้อแนะ (CEACR) ในอนุสัญญา ILO ฉบับที่๑๘๒ในประเทศไทย - ICESCR มาตราที่๑๓และ๑๔ -ข้อเสนอเชิงสรุปของคณะกรรมการสิทธิทางเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรมที่รวมไว้ในรายงานทั้งระยะเริ่มต้นและระยะที่สองของประเทศไทย |
| | | <p>ให้บริการด้านสุขภาพแก่แรงงานทั้งการป้องกันและควบคุมโรค การส่งเสริมสุขภาพการรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสมรรถภาพ</p> | <ul style="list-style-type: none"> - กระทรวงสาธารณสุข | <p>๒๕๖๒-๒๕๖๖ (2019-2023)</p> | <p>จำนวนผู้ประกันตนที่ได้รับการบริการทางการแพทย์</p> | <ul style="list-style-type: none"> -ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ -ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม - SDGs เป้าหมายที่๓, ๘, ๑๐ - UNGPs ข้อที่๑, ๓, ๔, ๕, ๗ |



| | | | | | | |
|----|--|---|---|--------------------------|---|---|
| ๑๐ | การดูแลบุตรของแรงงานและการสนับสนุนอื่นๆ สำหรับงานดูแลที่ไม่ได้รับค่าตอบแทน | ระบุปัญหาในการเข้าถึงการศึกษาสำหรับเด็กที่มาพร้อมกับแรงงาน โดยจัดให้มีการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เหมาะสมกับปัญหาและความต้องการของพวกเขาด้วยการศึกษาทั้งในระบบ (ภาครัฐและเอกชน) และ การศึกษานอกระบบด้วยภาษาที่พวกเขาเลือกเองได้ | - กระทรวงแรงงาน - กระทรวงศึกษาธิการ | ๒๕๖๒-๒๕๖๖ (2019-2023) | จำนวนธุรกิจที่ได้รับการสนับสนุนในการจัดสรรสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด | - ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ - SDGs เป้าหมายที่ ๔, ๘ - UNGPs ข้อที่ ๑, ๓, ๔, ๕, ๗ |
| | | เด็กควรได้รับการศึกษาเกี่ยวกับสิทธิที่พวกเขาจะมีสิทธิจะได้รับรวมถึง การศึกษาและการคุ้มครองทางสังคม | - กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ - กระทรวงแรงงาน - กระทรวงศึกษาธิการ | ๒๕๖๒-๒๕๖๓ (2019-2020) | | |
| | | รับทราบลดอัตราและแจกจ่ายงานดูแลที่ไม่ได้รับค่าจ้างที่ส่งผลกระทบต่อความสามารถในการทำงานที่ได้รับค่าจ้างโดยการโอนงานการดูแลที่ไม่ได้รับค่าจ้างให้กับรัฐโดยการให้เงินอุดหนุนและบริการสังคมคุณภาพของรัฐบาลปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานโดยเฉพาะอย่างยิ่งในพื้นที่ชนบทเพื่อลดเวลาที่ใช้ในการดูแลงานที่ไม่ได้รับค่าจ้างและการย้ายงานที่ไม่ได้รับค่าตอบแทนให้กับบุคคลอื่นในครัวเรือนโดย | - กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ - กระทรวงแรงงาน - กระทรวงยุติธรรม - คณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ | ๒๕๖๒-๒๕๖๔ (2019-2021) | - การปิดช่องว่างเรื่องค่าจ้างรวมถึงช่องว่างเรื่องเพศภาวะการแยกงานและการเข้าถึงรายได้ - จำนวนของบุคคลที่ให้ความช่วยเหลือโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่อยู่ชายขอบแบ่งตามชนชั้นสถานะทางสังคม-เศรษฐกิจ, แบ่งตามที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ความเป็นพลเมืองและประเภท | อนุสัญญา ILO ข้อ ๑๑๑ |



| | | | | | | |
|--|--|---|---|--------------------------|--|--|
| | | กฎระเบียบที่กำหนดการลาคลอดบุตรของฝั่งบิดาและเวลาทำงานที่น้อยลงฯลฯ | | | ของงาน - ความสม่ำเสมอในการสมัครงาน | |
| | | การส่งเสริมให้ภาคธุรกิจจัดสถานที่ดูแลเด็กในที่ทำงานโดยการจัดแจ้งเป็นศูนย์บริการเด็กในสถานประกอบการกิจการกับกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์โดยที่สถานประกอบการจะได้รับการลดหย่อนภาษีและบุตรของลูกจ้าง/แรงงานได้รับการดูแลและมีพัฒนาการอย่างเหมาะสม | - กระทรวงการ พัฒนาสังคมและ ความมั่นคงของ มนุษย์ - กระทรวง แรงงาน | ๒๕๖๒-๒๕๖๖ (2019-2023) | จำนวนสถานประกอบ กิจการที่จัดแจ้งเป็น ศูนย์บริการเด็กในที่ ทำงาน | - ยุทธศาสตร์ชาติด้านการ พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพ ทรัพยากรมนุษย์ - SDGs เป้าหมายที่ ๘, ๑๑ - UNGPs ข้อที่ ๑, ๓, ๔, ๕, ๗ |
| | | หารือกับภาคธุรกิจเพื่อกำหนดแนวทางการให้บริการหารือกับภาคธุรกิจอาทิจัดเจ้าหน้าที่ในธุรกิจเครื่องข่ายมือถือดูแลช่องทางสื่อสารหรือส่งข้อมูลไปยังภาครัฐหากมีเด็กที่ต้องการความช่วยเหลือหรือให้คำปรึกษากับเด็กที่ถูกกักขังในโรงเรียน | - กระทรวงการ พัฒนาสังคมและ ความมั่นคงของ มนุษย์ - กระทรวงดิจิทัล เพื่อเศรษฐกิจและ สังคม - กระทรวงศึกษาธิ การ - สำนักงาน ตำรวจแห่งชาติ | ๒๕๖๒-๒๕๖๓ (2019-2020) | - กิจกรรม/บริการของภาค ธุรกิจที่รองรับสำหรับเด็ก - ร้อยละความสำเร็จใน การให้คำปรึกษาและ ประสานส่งต่อเนื่องไปยัง หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง | - ยุทธศาสตร์ชาติด้านการ พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพ ทรัพยากรมนุษย์ - SDGs เป้าหมายที่ ๑๑ - UNGPs ข้อที่ ๑, ๓, ๔, ๕, ๗ |



| | | | | | | |
|-----------|---|---|---|----------------------------------|---|---|
| <p>๑๑</p> | <p>การคุ้มครองและ แรงงานบังคับ, แรงงานเด็กใน รูปแบบอื่นๆของ แรงงานแสวงหา ประโยชน์อย่างไม่ ถูกต้อง</p> | <p>ทบทวนและให้คำจำกัดความที่ ยืดหยุ่นต่อการแสวงหาประโยชน์ อย่างไม่ถูกต้องเพื่อให้แน่ใจว่า ครอบคลุมการแสวงหาประโยชน์ทุก รูปแบบเพื่อแก้ไขข้อจำกัดของ รูปแบบการหาประโยชน์ที่สามารถ ตีความได้โดยพระราชบัญญัติ ป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ ซึ่งเจ้าหน้าที่บังคับใช้กฎหมายได้ ตีความไว้โดยเฉพาะ บทบัญญัติดังกล่าวควรรวมถึงการ แสวงหาผลประโยชน์ในรูปแบบอื่นๆ เช่นแรงงานบังคับ, แรงงานขัดหนี้, และการเก็บเอกสารแสดงตนไว้กับ นายจ้างขณะให้ความชัดเจนเพื่อ หลีกเลี่ยงความสับสนระหว่าง พนักงานบริการทางเพศและ ผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์และ แรงงานต่างด้าวพร้อมด้วยผู้ถูกค้า มนุษย์กระบวนการคัดกรองและแผน ฉุกเฉินจะต้องถูกวางแผนไว้ที่จะใช้ กับคำจำกัดความเหล่านี้</p> | <ul style="list-style-type: none"> - กระทรวง ยุติธรรม - กระทรวง แรงงาน | <p>๒๕๖๒-๒๕๖๓ (2019-2020)</p> | <ul style="list-style-type: none"> -ขั้นพื้นฐานมีไว้เพื่อระบุ และสอบสวนคดีของบุคคล ที่ตกเป็นเหยื่อของการค้า มนุษย์และเผชิญกับการ แสวงหาผลประโยชน์ อย่างไม่ถูกต้องในรูปแบบ อื่น - กระบวนการคัดกรองที่มี ประสิทธิภาพ, เช่นการใช้ เทมเพลต๘หน้าที่ พัฒนาขึ้นโดย คณะกรรมการป้องกันและ ปราบปรามการค้ามนุษย์ - ด้วยการพัฒนาการมี ส่วนร่วมของผู้ที่ได้รับ ผลกระทบ, CSO, กระทรวง/หน่วยงานต่างๆ, ทีมสหวิชาชีพ (MDTs) ผู้ตรวจแรงงานและ เจ้าหน้าที่แนวหน้า | |
| | | <p>พิจารณานำมาตรการที่ใช้กับภาค การประมงดำเนินการดูแลสภาพ แรงงานในภาคอุตสาหกรรมอื่นเช่น ภาคการเกษตรและการก่อสร้างที่มี แรงงานข้ามชาติทำงานเป็นจำนวน มากมาตรการนี้สามารถทำให้สำเร็จ ได้โดยผ่านข้อกำหนดในการคุม ประพฤติและรายงานเกี่ยวกับการ</p> | <ul style="list-style-type: none"> - หน่วยงาน ตำรวจแห่งชาติ -กระทรวงเกษตร และสหกรณ์ - กระทรวง แรงงาน -กระทรวง | <p>๒๕๖๒-๒๕๖๖ (2019-2023)</p> | <ul style="list-style-type: none"> - จำนวนสถาน ประกอบการกลุ่มเสี่ยงที่ ได้รับการตรวจ | <ul style="list-style-type: none"> -ยุทธศาสตร์ชาติด้านการ พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพ ทรัพยากรมนุษย์ - SDGs เป้าหมายที่๘ - UNGPs ข้อที่๑, ๓, ๔, ๕, ๗ |



| | | | | | | |
|--|--|--|--|-----------------------|---|--|
| | | ตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน | อุตสาหกรรม | | | |
| | | ปกป้องคุ้มครองแรงงานทั้งหมดจากความรุนแรง, การข่มขู่และการละเมิดสิทธิมนุษยชนพื้นฐานรูปแบบอื่นๆและการแสวงหาผลประโยชน์อย่างไม่ถูกต้องร่างและใช้นโยบายที่มีอำนาจสั่งการภาคธุรกิจและห่วงโซ่อุปทานละเว้นจากการละเมิดสิทธิดังกล่าวพวกเขาควรได้รับคำสั่งให้ทำสิ่งนี้ให้เป็นระเบียบแบบแผนโดยกำหนดนโยบายขึ้น | - กระทรวงแรงงาน | ๒๕๖๒-๒๕๖๓ (2019-2020) | - เพื่อบังคับใช้ควบคุมดูแล, ผู้ตรวจแรงงานจะได้รับการเข้าถึงกับนายจ้างและลูกจ้างในสถานที่ทำงานที่ไม่เป็นทางการและยากต่อการเข้าถึง -รายงานการค้นพบของพวกเขาจะถูกเปิดเผยต่อสาธารณะและทำให้เข้าถึงได้ | |
| | | บังคับใช้กฎหมายระดับชาติต่อต้านการใช้แรงงานเด็กและรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดรวมถึงการเผยแพร่ข้อมูลนี้ว่าด้วยเรื่องของกฎหมายคุ้มครองเด็กและสิทธิอื่นๆที่พวกเขามีสิทธิได้รับดำเนินการตามแผนปฏิบัติแบบตัดขวางในระดับชาติเพื่อกำจัดรูปแบบการใช้แรงงานเด็กที่แย่ที่สุดเป็นลำดับความสำคัญแรกและทบทวนปรับปรุงรายชื่อระดับประเทศในเรื่องของงานอันตรายที่ถูกห้ามในเด็กโดยให้ความสนใจเป็นพิเศษกับเด็กที่เป็นชนเผ่าพื้นเมืองและแรงงานเด็กข้ามชาติ | - กระทรวงยุติธรรม -กระทรวงแรงงาน -กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ | ๒๕๖๒-๒๕๖๓ (2019-2020) | - การทบทวนการดำเนินการอย่างเป็นระยะเพื่อรับรองว่าสิทธิของเด็กทุกคนได้รับการคุ้มครองโดยไม่มีข้อยกเว้น - การบังคับใช้กฎหมายที่ถูกนำมาใช้จากการให้คำปรึกษาอย่างมีส่วนร่วมได้ส่งผลกระทบต่อชุมชนและหุ้นส่วนทางสังคมกับทรัพยากรที่เพียงพอในการทำให้บรรลุเป้าหมาย | |



| | | | | | | |
|--|--|---|---|--------------------------|---|---|
| | | นำกลวิธีมาใช้เพื่อสนับสนุนและตรวจสอบการลงทะเบียนเรียนการเข้าเรียนการกักขังและการกลับคืนสู่สังคมผ่านทุนการศึกษาและโครงการจัดให้มีมื้ออาหารในโรงเรียนเพื่อช่วยครอบครัวยากจนลดต้นทุนทางการศึกษาทั้งยังสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เป็นมิตรกับเด็กซึ่งพวกเขาจะได้รับความคุ้มครองจากการถูกทารุณกรรม ความรุนแรงและการเลือกปฏิบัติ | - กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ - กระทรวงศึกษาธิการ | ๒๕๖๒-๒๕๖๓ (2019-2020) | - กลวิธีที่ถูกนำมาใช้ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขทางสังคม - ดำเนินการในโรงเรียนและสถาบันการศึกษาอื่นๆทั่วประเทศไทย | |
| | | เสริมสร้างประสิทธิภาพของผู้ตรวจแรงงานในการป้องกันสภาพการทำงานที่ไม่เหมาะสมรวมถึงหน้าทีในการระบุตัวผู้ถูกค้ามนุษย์ในทำงานและรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็กในสถานประกอบการและในห่วงโซ่อุปทานผู้ตรวจสอบควรมีส่วนร่วมในทีมสหสาขาวิชาชีพที่ตรวจจับคดีการค้ามนุษย์และการคุ้มครองสิทธิแรงงานอื่นๆ | - กระทรวงแรงงาน - กระทรวงยุติธรรม | ๒๕๖๒-๒๕๖๔ (2019-2021) | - จำนวนผู้ตรวจสอบแรงงานเท่ากับ๑คนต่อแรงงาน๑๕,๐๐๐คน - มีการประเมินผู้ตรวจแรงงานเพื่อพิจารณาความเข้าใจในกฎหมายและการนำไปใช้ของกฎหมาย | - รายงานผู้ตรวจสอบพิเศษในรูปแบบของการเป็นทาสในปัจจุบันรวมถึงสาเหตุและผลที่ตามมา |
| | | พัฒนาการทำงานและกลไกที่เป็นรูปธรรมเพื่อตอบสนองความต้องการของแรงงานและเด็กที่เกี่ยวข้องในการใช้แรงงานที่ถูกแสวงประโยชน์อย่างไม่ถูกต้องเช่นการบังคับใช้แรงงาน, การค้ามนุษย์และรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็กเพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงเพื่อ | กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ | ๒๕๖๒-๒๕๖๓ (2019-2020) | การกำกับดูแลเป็นระยะและการวิเคราะห์ประสิทธิภาพของการกระทำเหล่านี้เพื่อให้รับรองการฟื้นฟูสภาพชีวิตและการกลับคืนสู่สังคมของพวกเขา | - อนุสัญญา ILO ฉบับที่๑๘๒ |



| | | | | | | |
|----|--|---|--|-----------------------|--|--|
| | | พาแรงงานเด็กออกจากสถานภาพที่ไม่เป็นธรรมเหล่านั้น | | | | |
| | | จัดการกับการค้ามนุษย์และการใช้แรงงานที่แสวงประโยชน์อย่างไม่ถูกต้องอื่นๆด้วยองค์ประกอบข้ามพรมแดนผ่านกลไกข้ามพรมแดนระหว่างประเทศและระหว่างภูมิภาค เช่นระบบเชิงกันเอนในยุโรปที่ช่วยให้รัฐได้เข้าร่วมการแลกเปลี่ยนข้อมูล การเคลื่อนไหวของรายบุคคล | <ul style="list-style-type: none"> - กระทรวงแรงงาน - กระทรวงยุติธรรม - กระทรวงการต่างประเทศ | ๒๕๖๒-๒๕๖๔ (2019-2021) | ถูกนำไปใช้กับท้องถิ่นเมื่อดำเนินการภายในประเทศ | |
| ๑๒ | การคุ้มครองแรงงานจากการใช้เทคโนโลยี วิทยาการเข้ามาแทนที่แรงงาน | พิจารณาจัดทำแผนงานหรือมาตรการรองรับเยียวยาและให้ความช่วยเหลือกลุ่มแรงงานที่ถูกเลิกจ้างโดยให้ความช่วยเหลือลูกจ้างตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดเพื่อบรรเทาความเดือดร้อน | กระทรวงแรงงาน | ๒๕๖๒-๒๕๖๖ (2019-2023) | แผนงานหรือมาตรการรองรับเยียวยาและให้ความช่วยเหลือกลุ่มแรงงานที่ถูกเลิกจ้างจากการแทนที่โดยเทคโนโลยี | <ul style="list-style-type: none"> - ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม - ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ - SDGs เป้าหมายที่ ๘ - UNGPs ข้อที่ ๑, ๓, ๔, ๕, ๗ |
| ๑๓ | การคุ้มครองแรงงานในระบบห่วงโซ่อุปทาน | ศึกษาและออกมาตรการเพื่อให้ภาคธุรกิจที่มีห่วงโซ่อุปทานมีระบบการบริหารจัดการแรงงานได้ตามมาตรฐานโดยมีมาตรฐานแรงงานไทย (TLS ๘๐๐๑). | กระทรวงแรงงาน | ๒๕๖๒-๒๕๖๖ (2019-2023) | จำนวนเรื่องที่ศึกษา | <ul style="list-style-type: none"> - ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ - SDGs เป้าหมายที่ ๘ - UNGPs ข้อที่ ๑, ๓, ๔, ๕, ๗ |



| | | | | | | |
|----|----------------------------------|--|--|------------------------|--|--|
| ๑๔ | การคุ้มครองแรงงานไทยในต่างประเทศ | อบรมคนหางานก่อนเดินทางไปทำงานต่างประเทศโดยมีการให้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายของประเทศที่จะไปทำงาน และกลไกการคุ้มครองสิทธิของแรงงานในประเทศปลายทางซึ่งรวมถึงการให้ความคุ้มครองแรงงานไทยที่ประสบปัญหาในต่างประเทศ และการให้คำแนะนำในการดูแลรักษาสุขภาพแก่แรงงานไทยในต่างประเทศ | - กระทรวงแรงงาน (กรมการจัดหางาน) - กระทรวงการต่างประเทศ (กงสุล) - กระทรวงสาธารณสุข | ๒๕๖๒-๒๕๖๖ (2019-2023) | - จำนวนคนหางานได้รับการอบรมให้ความรู้ก่อนเดินทางไปต่างประเทศ - ปัญหาแรงงานไทยในต่างประเทศได้รับการแก้ไขร้อยละ๙๐ - จำนวนครั้งของการให้คำแนะนำและข้อมูลในการดูแลสุขภาพแก่แรงงานไทย | - ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ - SDGs เป้าหมายที่๘, ๑๗ - UNGPs ข้อที่๑, ๓, ๔, ๕, ๗ |
| ๑๕ | การดำเนินการต่อภาคธุรกิจ | ส่งเสริมให้สถานประกอบการนำแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (Good Labour Practice: GLP) ไปใช้ในการบริหารจัดการธุรกิจของตน | กระทรวงแรงงาน | ๒๕๖๒-๒๕๖๖ (2019-2023) | จำนวนสถานประกอบการที่ได้รับการส่งเสริมจำนวน๑,๐๐๐แห่ง/ปี | - ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน - SDGs เป้าหมายที่๘ - UNGPs ข้อที่๑, ๓, ๔, ๕, ๗ |
| | | รับรองบริษัทที่มีความพยายามในการรวมและความหลากหลายโดยให้รางวัลความหลากหลายในสถานที่ทำงานหรือเผยแพร่ 'ดัชนีการรวมความหลากหลาย' ในสื่อสาธารณะนอกจากนี้ยังให้การสนับสนุนการจ้างงานและเงินอุดหนุนค่าจ้างให้กับบริษัทที่จ้างผู้หญิงผู้สำเร็จการศึกษา STEM ระดับมัธยมต้น | - กระทรวงแรงงาน | ๒๖๖๒- ๒๖๖๓ (2019-2020) | -มีบริษัทที่จ้างคนงานหญิงให้ทำงานในตำแหน่ง STEM มากขึ้น | |



| | | | | | | |
|--|--|--|--|------------------------|--|--|
| | | สร้างแรงจูงใจให้องค์กรต่างๆ แสวงหาการรับรองมาตรฐานแรงงานไทยโดยส่งเสริมเรื่องสุขภาพร่างกายและจิตใจและความปลอดภัยของผู้หญิงผู้มีความหลากหลายทางเพศ LGBTI และกลุ่มชนกลุ่มน้อยในที่ทำงาน | - กระทรวงแรงงาน | ๒๐๑๙- ๒๐๒๓ (2019-2020) | สถานประกอบการมีมาตรฐานสากลด้านแรงงาน | -อนุสัญญา ILO ๑๐๐ -อนุสัญญา ILO ๑๑๑ |
| | | ตรวจสอบตรวจสอบตราสารบริการสถานประกอบการและบริษัทจัดหางานโดยเน้นตรวจสอบใบอนุญาตประกอบกิจการสัญญาจ้างแรงงานสภาพการทำงานและใบอนุญาตทำงาน (กรณีแรงงานต่างด้าว) เพื่อกำหนดการคุ้มครองสิทธิแรงงาน | - สำนักงานตำรวจแห่งชาติ - กระทรวงแรงงาน - กระทรวงมหาดไทย | ๒๕๖๒-๒๕๖๖ (2019-2023) | -จำนวนผู้รับอนุญาตจัดหางานได้รับการตรวจสอบ - จำนวนภาคธุรกิจและแรงงานต่างด้าวที่ได้รับการตรวจสอบ | - ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง - SDGs เป้าหมายที่๘ - UNGPs ข้อที่๑, ๓, ๔, ๕, ๗ |
| | | กำกับดูแลและกำหนด เฝ้าสังเกตติดตาม ให้ภาคธุรกิจขนาดใหญ่ รั่ววิสาหกิจ(OBEs)และบริษัทข้ามชาติ (TNCs)และธุรกิจที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ที่ใช้แรงงานข้ามชาติเป็นกำลังหลักในการผลิตจัดทำรายงานการประเมินผลด้านสิทธิมนุษยชนของธุรกิจ (Human Rights Due Diligence)และการประเมินผลกระทบเรื่องเพศเพื่อเป็นมาตรการในการป้องกันการแสวงหาประโยชน์จากแรงงานโดยมิชอบ ทั้งนี้รายงานดังกล่าวต้องเปิดเผยต่อสาธารณะเพื่อสร้างความรับรู้และ | - กระทรวงอุตสาหกรรม - กสท. - กระทรวงยุติธรรม | ๒๕๖๒-๒๕๖๖ (2019-2023) | การเผยแพร่รายงานประเมินผลด้านสิทธิมนุษยชนของภาคธุรกิจและการประเมินผลกระทบด้านเพศโดยภาคธุรกิจเป็นผู้จัดทำรายงาน | - ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน - SDGs เป้าหมายที่๘, ๑๒ - UNGPs ข้อที่๑, ๓, ๔, ๕, ๗, ๑๗, ๑๘, ๑๙ |



| | | | | | | |
|----|---------------|---|------------------|-----------------------|---|---|
| | | ง่ายต่อการตรวจสอบอีกทั้งยังเป็น การให้ความสำคัญต่อเรื่องความ โปร่งใส (transparency) และการ ตรวจสอบย้อนกลับ (traceability) ตามหลักบรรษัทภิบาล | | | | |
| ๑๖ | แรงงานนอกระบบ | มีการกำหนดเศรษฐกิจนอกระบบ อย่างเป็นทางการให้การคุ้มครอง แรงงานนอกระบบผ่านกลไกบังคับ ใช้นี้และการติดตามอย่างมี ประสิทธิภาพรวมถึงการเคารพสิทธิ แรงงานและสวัสดิการสังคมหรือการ คุ้มครองที่รับประกันผ่านการกำหนด ค่าจ้างขั้นต่ำการจ่ายเงินที่เหมาะสม, ค่าล่วงเวลาสภาพการทำงานที่มี ความปลอดภัยผลประโยชน์ ประกันสังคม (บริการสุขภาพ การศึกษาที่เป็นสากล) สิทธิ ประโยชน์จากการมีบุตรและการลา คลอดในกรณีของผู้หญิงรวมถึงการ ขยายทรัพยากรและเพิ่มโอกาสการ เข้าถึง | - กระทรวง แรงงาน | ๒๕๖๒-๒๕๖๖ (2019-2023) | - มีมาตรการแก้ไขการ ล่วงละเมิด -ขยายไปยังทุกภาคส่วน โดยเฉพาะกับภาค การเกษตรและแรงงาน ทำงานในบ้าน | - มาตราที่๗ of ICESCR - มาตราที่๕ of CERD - มาตราที่๑๑ of CEDAW - มาตราที่๓๓ of CRC - มาตราที่๒๗ of the CRPD - มาตราที่๒๕ of CMW - อนุสัญญา ILO ฉบับที่๑๘๗ - อนุสัญญา ILO ฉบับที่๑๘๓ -ข้อเสนอแนะ ILO ฉบับที่๒๐๔ - ความเห็นทั่วไป CESCR ฉบับที่๙ -เครือข่ายความปลอดภัยอาชี วอนามัยของอาเซียน -รายงานของผู้ตรวจสอบพิเศษ ของสหประชาชาติด้านสิทธิ เสรีภาพในการชุมนุมและการ สมาคมโดยสันติในปี๒๕๕๙ -ข้อเสนอแนะโดย คณะกรรมการว่าด้วยสิทธิทาง เศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรม ในปี๒๕๕๘ |



| | | | | | | |
|----|--|--|---|--------------------------|--|---|
| | | | | | | -ข้อเสนอแนะโดย คณะกรรมการว่าด้วยการขจัด การเลือกปฏิบัติต่อสตรีในปี ๒๕๖๐ |
| ๑๗ | การกักตัวแรงงาน ข้ามชาติและเหยื่อ การค้ามนุษย์ | การกักขังตรวจคนเข้าเมืองควร ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ของแต่ละ บุคคลที่มีความสมเหตุสมผลมีความ จำเป็นและได้สัดส่วนและคดีควร ได้รับการประเมินใหม่ควรเป็นการ เข้าถึงการพิจารณาคดีอย่างมี ประสิทธิภาพและการจัดให้มี ช่องทางการสื่อสารเพื่อติดต่อกับ สถานทูตผู้ให้คำปรึกษาและสมาชิก ในครอบครัว | -กระทรวง ยุติธรรม - กระทรวงมหาดไ ทย | ๒๕๖๒-๒๕๖๓ (2019-2020) | -มีการดำเนินการตาม ขั้นตอนเพื่อแก้ไขความ ล้มเหลวในการปฏิบัติตาม บทบัญญัติเหล่านี้ใน เงื่อนไขของศูนย์กักกัน และการกักขังบุคคล - มีกลไกการกำกับดูแลที่ เป็นอิสระรวมถึงการเข้า เยี่ยมปกติโดยไม่ต้องแจ้ง ให้ทราบล่วงหน้าการ สัมภาษณ์ผู้ที่ถูกควบคุมตัว และการส่งข้อมูลเชิง คุณภาพเกี่ยวกับการ ควบคุมตัว | -ข้อเสนอแนะโดย คณะกรรมการสิทธิพลเมืองและ สิทธิทางการเมือง - ข้อเสนอแนะโดย คณะกรรมการสิทธิเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม |
| | | ระหว่างการกักตัวแรงงานข้ามชาติ ไม่ควรถูกพบกับการทรมานการ ปฏิบัติอย่างโหดร้ายทารุณความ รุนแรงการควบคุมตัวโดยที่ไม่ สามารถสื่อสารกับใครได้และการ บังคับหายสาบสูญ | | | | |
| | | ศูนย์กักตัวควรมีสภาพแวดล้อมที่ เหมาะสมและไม่แออัดจนเกินไปผู้ที่ ถูกกักตัวควรได้รับการเข้าถึงอาหาร ที่เพียงพอและบริการสุขภาพที่ เชื่อถือได้ | | | | |



เสาที่๒: หน้าที่ของภาคธุรกิจในการเคารพสิทธิมนุษยชน (Respect)

| ลำดับที่ | ประเด็น | กิจกรรม | หน่วยงานรับผิดชอบ | กรอบระยะเวลาดำเนินการ | ตัวชี้วัด | ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ/SDGs/UNGPs |
|----------|--|--|-------------------|-----------------------|---|--|
| ๑ | การปฏิบัติตามบทบัญญัติและมาตรฐานด้านสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงาน | ภาคธุรกิจจะต้องจัดการกับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่ไม่พึงประสงค์ที่เกี่ยวข้องทั้งทางตรงหรือทางอ้อมผ่านการพัฒนา นโยบายและแนวปฏิบัติสำหรับแรงงานทุกคนที่รับประกันการคุ้มครองแรงงานและสิทธิที่ไม่ใช่แรงงานผ่านลำดับความสำคัญด้านสิทธิมนุษยชน โดยเฉพาะในภาคอุตสาหกรรมและพื้นที่ของการดำเนินงานและสิ่งเหล่านี้จะต้องเป็นไปตามกฎหมายของประเทศและมาตรฐานสากล | ภาคธุรกิจ | ๒๕๖๒-๒๕๖๓ (2019-2020) | <ul style="list-style-type: none"> - กำหนดนโยบายและรูปแบบการใช้งานที่มีอยู่แล้วถูกวางแผนเพื่อการครอบคลุมและเพื่อระบุช่องว่าง - ทบทวนนโยบายและการปรึกษาหารืออย่างสม่ำเสมอกับผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอกองค์กร | <ul style="list-style-type: none"> - หลักการชี้แนะ UNGP เสาหลักที่๒ - อนุสัญญา ILO - ปฏิญญาไตรภาคีว่าด้วยหลักการที่เกี่ยวกับบริษัทข้ามชาติและนโยบายสังคมและรวมถึงหลักการพื้นฐานและสิทธิในการทำงาน - เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน - แนวทางขององค์การเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาทางเศรษฐกิจสำหรับวิสาหกิจข้ามชาติ - ข้อตกลงแห่งสหประชาชาติ ๑๐ ประการ |
| | | ภาคธุรกิจจะต้องรับผิดชอบต่อผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนของห่วงโซ่อุปทานของผู้ประกอบการและละเว้นจากการมีส่วนร่วมในการใช้แรงงานโดยการแสวงหาประโยชน์อย่างไม่ถูกต้องผ่านการตรวจสอบการสรรหาบุคลากรใน | ภาคธุรกิจ | ๒๕๖๒-๒๕๖๓ (2019-2020) | <ul style="list-style-type: none"> - การตรวจสอบกลไกระบบแนวทางป้องกันบรรเทาและพิจารณาผลกระทบที่เกิดขึ้นจริงและที่อาจจะเกิดขึ้น - กลไกเหล่านี้รวมถึงการสนับสนุนจากแรงงาน | <ul style="list-style-type: none"> - ข้อตกลงระหว่างประเทศว่าด้วยการโยกย้ายถิ่นฐานที่ปลอดภัยและเป็นระเบียบและปกติ (GCM) - หลักการ Dhaka เพื่อแรงงานข้ามชาติและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ |



| | | | | | | |
|--|--|---|--|--|---|---|
| | | <p>ห่วงโซ่อุปทานการจ้างคนภายนอก, และการจ้างเหมาช่วงสำหรับการปฏิบัติการสรรหาพนักงานใหม่จากห่วงโซ่อุปทานการจ้างบุคคลภายนอกและการจ้างเหมาช่วงเพื่อการปฏิบัติที่ก่อให้เกิดผลกระทบที่ไม่พึงประสงค์โดยเฉพาะอย่างยิ่งธุรกิจที่ต้องรับผิดชอบต่อผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนของห่วงโซ่อุปทานในกรณีของกลุ่มเสี่ยงเช่น แรงงานข้ามชาติ</p> | | | <p>ภาคประชาสังคม รายบุคคลและชุมชนที่ได้รับผลกระทบ</p> | <ul style="list-style-type: none"> - มาตรฐานการดำเนินธุรกิจเพื่อแก้ไขปัญหาการเลือกปฏิบัติต่อคน LGBTI - OHCHR Standards of Conduct for Tackling Discrimination against LGBTI people - จรรยาบรรณทางการค้าและความรับผิดชอบต่อสังคม (ETI) และแนวทางปฏิบัติกับแรงงาน - แนวทางการรับผิดชอบต่อสังคม (ISO ๒๖๐๐๐) - มาตรฐานการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย AA๑๐๐๐ (SES) - มาตรฐานการปฏิบัติของบรรษัทเงินทุนระหว่างประเทศ (IFC) - หลักการชี้แนะ UNGP การรายงานและขอบเขตงาน - Corporate Human Rights Benchmark (CHRB) - แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติประเทศไทย ฉบับที่ ๑๒ (๒๐๑๗-๒๐๒๑) |
|--|--|---|--|--|---|---|



| | | | | | | |
|--|--|---|--------------------|----------------------------------|--|--|
| | | <p>ภาคธุรกิจต้องจัดให้มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีที่ปลอดภัยรวมถึงค่าแรงขั้นต่ำอย่างเป็นธรรมและตรงตามความเป็นจริงชั่วโมงการทำงานที่สมเหตุสมผลประกันสังคมและการรับรู้ถึงสิทธิของแรงงานทั้งในระบบและนอกระบบโดยให้ความสนใจเป็นพิเศษต่อแรงงานข้ามชาติสถานประกอบการต้องละเว้นจากการใช้กลวิธีที่บังคับให้พนักงานยกเลิกสัญญาจ้างงานก่อนกำหนดโดยจงใจใช้นโยบายและแนวปฏิบัติที่ทำให้แรงงานเกิดความขบขันทางจิตใจทำให้หมดแรงใจหรือทำวิธีอื่นใดที่จะเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานของแรงงานก่อนที่จะมีการปรึกษาหารือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลายฝ่ายสิทธิการปฏิบัติและการะผูกพันจะต้องเกิดขึ้นเสียก่อนโดยการเผยแพร่ผลลัพธ์ในรูปแบบที่สามารถเข้าถึงได้</p> | <p>- ภาคธุรกิจ</p> | <p>๒๕๖๒-๒๕๖๓ (2019-2020)</p> | <ul style="list-style-type: none"> - มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการทำงาน - มีการวิเคราะห์มาตรฐานที่เกิดขึ้นพร้อมกันซึ่งเป็นที่ยอมรับบนพื้นฐานของสิทธิที่ถูกละเมิด - มีการศึกษารูปแบบและการฝึกปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างการตรวจตราสภาพการทำงาน | <ul style="list-style-type: none"> - มาตราที่๒๓(๓) และ๒๔ของ UDHR - มาตราที่๗, ๙ของ ICESCR - ความเห็นทั่วไป CESCR ฉบับที่๑๙, ๒๓ - มติ UNGA ๓๑/๑๕ - มติ๒๕๕๑/๑๘ของ ECOSOC - รายงานของผู้ตรวจสอบพิเศษของสหประชาชาติด้านสิทธิเสรีภาพในการชุมนุมและการสมาคมโดยสันติในปี ๒๕๕๙ - ปฏิญญาอาเซียนว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (AHRD) - ข้อสังเกตเชิงสรุปโดยคณะกรรมการว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรมของไทยในปี๒๕๕๘ - ข้อสังเกตเชิงสรุปโดยคณะกรรมการการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในปี๒๕๖๐ |
|--|--|---|--------------------|----------------------------------|--|--|



| | | | | | | |
|--|--|--|-------------|--------------------------|---|--|
| | | สร้างความมั่นใจในความหลากหลายความเท่าเทียมกันทางเพศและการรวมอยู่ในความเป็นผู้นำหรือบทบาทการจัดการในองค์กรธุรกิจนอกจากนี้ยังจ้างแรงงานหญิงเพิ่มขึ้นในสาขาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีวิศวกรรมและการจัดการ (STEM) เพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมกันทางเพศ STEM | ภาคธุรกิจ | ๒๕๖๒-๒๕๖๓ (2019-2020) | - เกิดสถานที่ทำงานที่มีความหลากหลายโดยมีผู้หญิงเป็นตัวแทนในบทบาทผู้นำและในตำแหน่ง STEM | |
| | | ภาคธุรกิจทั้งหมดจะต้องยกเลิกข้อจำกัดที่กำหนดไว้เพื่อความบันเทิงเต็มรูปแบบของสิทธิในการชุมนุมของแรงงาน | - ภาคธุรกิจ | ๒๕๖๒-๒๕๖๓ (2019-2020) | ไม่มีการดำเนินการใดๆที่จำกัดแรงงานและทำให้อยู่ภายใต้การควบคุมของภาคธุรกิจรัฐบาลหรือบุคคลอื่นๆ | |
| | | ภาคธุรกิจควรใช้การตรวจสอบสิทธิมนุษยชน(HRDD)และการประเมินผลกระทบทางเพศเพื่อหาแนวทางป้องกันและลดการละเมิดสิทธิมนุษยชนในแง่ของสภาพการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งสภาพการทำงานที่ถกแสงประโยชน์อย่างไม่ถูกต้องเรื่องนี้สามารถทำให้สำเร็จได้โดยการตรวจสอบชั่วโมงการทำงานของพนักงานอย่างมีประสิทธิภาพผ่านบันทึกการทำงานประจำวันเพื่อรักษาการบันทึกที่ถูกต้องแม่นยำของค่าจ้างในวันหยุดและการสัมภาษณ์แรงงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้รับรองสิทธิของพวกเขา | ภาคธุรกิจ | ๒๕๖๒-๒๕๖๓ (2019-2020) | <ul style="list-style-type: none"> - กระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนที่มีประสิทธิภาพการประเมินผลกระทบทางเพศ - การรวมกันของการสนับสนุนจากแรงงานภาคประชาสังคมรายบุคคลและชุมชนทั้งหมดที่ได้รับผลกระทบ - การรวมตัวกันของ HRDD เข้ากับการปฏิบัติของสถานประกอบการ - การแยกกลไกการตรวจสอบและมีการ | <ul style="list-style-type: none"> - UNGPs เสาหลักที่ ๒ - อนุสัญญา ILO - ปฏิญญาไตรภาคีของ ILO เกี่ยวกับองค์กรข้ามชาติและนโยบายสังคมที่มีหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ - เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน - แนวทางขององค์การเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาทางเศรษฐกิจสำหรับวิสาหกิจข้ามชาติ - ข้อตกลงแห่งสหประชาชาติ ๑๐ ประการ |



| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|
| | | <p>เขา</p> <p>HRDD ควรกล่าวถึงสิทธิของแรงงานต่างด้าวและจัดทำรายงานตามข้อมูลที่ได้รับมาพร้อมกับข้อสรุปที่รวมอยู่ในการดำเนินกิจการของภาคธุรกิจพวกเขายังจะต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณของผู้จัดจำหน่ายโดยคาดหวังให้ผู้จัดจำหน่ายดำเนินการด้วยความโปร่งใสและเคารพสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานสำหรับทุกคนให้ปฏิบัติตามพันธกิจและรายงานของตนด้วยความเป็นธรรมเคารพให้เกียรติและให้ปฏิบัติตามแนวทางที่รักษาสีแวดล้อมเช่นเดียวกับมาตรการด้านสุขภาพ-</p> <p>-และความปลอดภัยต่อผู้ที่ทำงานในโรงงานของตน</p> | | | <p>ประเมินผลกระทบทางเพศจะต้องดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับพนักงานทั่วไปและแรงงาน-ข้ามชาติและทั้งสองกลุ่มแรงงานนี้ต้องถูกนำมาเปรียบเทียบเพื่อระบุช่องว่างจะต้องดำเนินการด้วยการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดและต้องจัดการกับการละเมิดสิทธิทั้งในปัจจุบันและอนาคต</p> | |
|--|--|--|--|--|--|--|



| | | | | | | |
|--|--|--|--|--------------------|---|--|
| | | <p>การวางแผนความคิดริเริ่มระดับชาติที่กำหนดประมวลจรรยาบรรณและจริยธรรมในการมีส่วนร่วมทางธุรกิจ เช่น ขอบข่ายการทำงานที่กำหนดโดยจรรยาบรรณของสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยและจรรยาบรรณของสภาหอการค้าแห่งประเทศไทยเพื่อให้แน่ใจว่าสอดคล้องกับสิทธิและมาตรฐานแรงงานต่างประเทศและมนุษยชน ขอบข่ายการทำงานที่จัดทำโดยกลไกหรือการร่วมมือกันต่างๆ เช่น IFC จะต้องสอดคล้องกันตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศและมาตรฐานสิทธิมนุษยชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องการบังคับใช้แรงงานทาสยุคใหม่และการค้ามนุษย์</p> | <ul style="list-style-type: none"> - สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย - สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย - การร่วมงานกันของภาคธุรกิจ - การริเริ่มหรือแพลตฟอร์มของพันธมิตรได้เสียหลายฝ่าย | <p>๒๕๖๒ (2019)</p> | <p>ภาคธุรกิจมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อการละเมิด</p> | <ul style="list-style-type: none"> - UNGPs เสาหลักที่ ๒ - อนุสัญญา ILO - ปฏิญญาไตรภาคีของ ILO เกี่ยวกับองค์กรข้ามชาติและนโยบายสังคมที่มีหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ - เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน - แนวทางขององค์การเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาทางเศรษฐกิจสำหรับวิสาหกิจข้ามชาติ - ข้อตกลงแห่งสหประชาชาติ ๑๐ ประการ - ข้อตกลงระหว่างประเทศว่า การโยกย้ายถิ่นฐานฯ - หลักการธำกาศเพื่อการย้ายถิ่นอย่างมีศักดิ์ศรี - มาตรฐานการดำเนินงานของ OHCHR เพื่อแก้ไขปัญหาการเลือกปฏิบัติต่อกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ LGBTI - จริยธรรมพื้นฐานทางการค้าและการปฏิบัติการใช้แรงงาน - แนวทางสำหรับความรับผิดชอบต่อสังคม (ISO ๒๖๐๐๐) |
|--|--|--|--|--------------------|---|--|



| | | | | | | |
|--|--|---|-----------|-----------------------|---|--|
| | | | | | | <ul style="list-style-type: none"> - แนวทางสากลของการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย AA ๑๐๐๐ - มาตรฐานการปฏิบัติงานของบริษัทเงินทุนระหว่างประเทศ (IFC) - กรอบการรายงาน UNGPs - เกณฑ์มาตรฐานสิทธิมนุษยชนขององค์กร (CHRB) - แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติของประเทศไทย ฉบับที่๑๒ (๒๕๖๐-๒๕๖๔) |
| | | <p>สนับสนุนการเข้าถึงบริการสุขภาพตามองค์ประกอบของทั้งความพร้อมใช้งาน, ความสามารถในการเข้าถึง การยอมรับและคุณภาพสามารถทำได้โดยผ่าน</p> <p>๑) การจัดตั้งสถานบริการด้านสุขภาพหรือจัดให้มีบริการนี้ภายในสถานที่ทำงานเพื่อเพิ่มความสามารถการเข้าถึงของพนักงาน</p> <p>๒) นำเสนอโปรแกรมด้านสุขภาพภายในบริษัทเพื่อชดเชยการบริการสาธารณสุขที่ไม่ได้มาตรฐาน</p> <p>๓) จัดทำข้อปฏิบัติในการดูแลแรงงานข้ามชาติในกรณีที่เกิดเหตุ</p> | ภาคธุรกิจ | ๒๕๖๒-๒๕๖๓ (2019-2020) | การวิเคราะห์การใช้ให้เกิดประโยชน์และการเข้าถึงสิ่งเหล่านี้โดยการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพที่เก็บรักษาไว้ในสถานบริการสุขภาพหรือบริการที่เกี่ยวข้อง | <ul style="list-style-type: none"> - UNGPs เสาหลักที่๒ - อนุสัญญา ILO - ปฏิญญาไตรภาคีของ ILO เกี่ยวกับองค์กรข้ามชาติและนโยบายสังคมที่มีหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ - เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน - แนวทางขององค์การเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาทางเศรษฐกิจสำหรับวิสาหกิจข้ามชาติ - ข้อตกลงแห่งสหประชาชาติ ๑๐ประการ |



| | | | | | | |
|--|--|---|--|--|--|--|
| | | <p>ฉกเงินทางการแพทย์ที่ไม่สามารถรับมือได้โดยระบบการดูแลสุขภาพที่มีอยู่ในขณะนั้น๔) จัดให้มีโปรแกรมการให้คำปรึกษาที่จริงจังเหมาะสม และสามารถเข้าถึงได้ในสถานที่ทำงานรวมถึงการให้คำปรึกษาแบบ peer-to-peer และเพื่อให้มั่นใจว่า ข้อมูลและสิ่งของที่ใช้ในการ ฝึกอบรมด้านสุขภาพและความปลอดภัยและบริการต่างๆมี ให้บริการในรูปแบบที่เหมาะสม</p> | | | | <ul style="list-style-type: none">- ข้อตกลงระหว่างประเทศว่า การโยกย้ายถิ่นฐานฯ- หลักการธากาเพื่อการย้ายถิ่น อย่างมีศักดิ์ศรี- มาตรฐานการดำเนินงานของ OHCHR เพื่อแก้ไขปัญหาการเลือกปฏิบัติต่อกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ LGBTI- จริยธรรมพื้นฐานทางการค้า และการปฏิบัติการใช้แรงงาน- แนวทางสำหรับความ รับผิดชอบต่อสังคม (ISO ๒๖๐๐๐)- แนวทางสากลของการมีส่วนร่วม กับผู้มีส่วนได้เสีย AA ๑๐๐๐- มาตรฐานการปฏิบัติงานของ บริษัทเงินทุนระหว่าง ประเทศ (IFC)- กรอบการรายงาน UNGPs- เกณฑ์มาตรฐานสิทธิ มนุษยชนขององค์กร (CHRB)- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติของประเทศไทย ฉบับที่ ๑๒ (๒๕๖๐-๒๕๖๔) |
|--|--|---|--|--|--|--|



| | | | | | | |
|---|--|---|-----------|-----------------------|---|--|
| ๒ | สร้างความตระหนักและเสริมสร้างศักยภาพในการเข้าถึงสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงาน | ให้การศึกษาแก่แรงงานเรื่องสิทธิและการเยียวยาของพวกเขาเมื่อมีการละเมิดสิทธิของพวกเขาซึ่งรวมถึงสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานภายใต้กฎหมายและนโยบายในประเทศและระหว่างประเทศแรงงานจะต้องได้รับรู้การตระหนักถึงการปฏิบัติที่เป็นประโยชน์ต่อการแสวงหาประโยชน์จากแรงงานอย่างไม่ถูกต้อง กระบวนการและนโยบายเกี่ยวกับการชดใช้ความคับข้องใจรวมถึงการชดเชยค่าเสียหายที่พวกเขาได้รับ การขยายสิ่งนี้ให้กับแรงงาน เช่นเดียวกับสมาคมแรงงานสหภาพแรงงานหัวหน้าแผนกและพนักงานคนอื่นๆที่ทำงานในบริษัทและสาขาย่อยให้ได้รับการอบรมเกี่ยวกับสิทธิและความคุ้มครองที่แรงงานต่างด้าวที่พวกเขาได้รับ, และการมีสนับสนุนการทำตามเพื่อความยั่งยืนของห่วงโซ่อุปทานในระยะยาวควร | ภาคธุรกิจ | ๒๕๖๒-๒๕๖๓ (2019-2020) | <ul style="list-style-type: none"> - การมีส่วนร่วมของแรงงานและบุคคลที่มีสิทธิของตน - จำนวนการฝึกอบรมและการประชุมเชิงปฏิบัติการจัดขึ้นเพื่อให้ความรู้ - จำนวนการติดตามผลของการรวมตัวเพื่อให้แน่ใจว่าข้อมูลถูกสังเคราะห์ทำความเข้าใจ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ - อาจมีการฝึกอบรมเพิ่มเติมเกี่ยวกับด้านกฎหมายด้านนโยบายและในส่วนเนื้อหาของการพัฒนา - แรงงานได้รับการแจ้งมาโดยเฉพาะเกี่ยวกับกระบวนการและการชดเชยค่าเสียหายที่มีให้พวกเขา | |
|---|--|---|-----------|-----------------------|---|--|



| | | | | | | |
|--|--|---|-----------|-----------|---|--|
| | | <p>ดำเนินการผ่านองค์กรที่มีการฝึกอบรมด้านสิทธิมนุษยชนกฎหมายแรงงานและการประกันสังคมโดยมีตัวอย่างเฉพาะเพื่อแก้ไขสถานการณ์ท้องถิ่นและภาคธุรกิจโดยไม่คำนึงถึงขนาดขององค์กรและการละเมิดที่เป็นผลตามมาที่แรงงานอาจได้รับภายใต้ประเด็นเหล่านั้นนอกจากนี้ยังให้ความรู้แก่แรงงานและผู้ทำงานในด้านการบริหารจัดการของบริษัทและผลประโยชน์ระยะยาวของห่วงโซ่อุปทานเกี่ยวกับกฎหมายนโยบายและแนวปฏิบัติที่ดีเกี่ยวกับสิทธิและการคุ้มครองแรงงานต่างด้าว</p> | | | | |
| | | <p>ใช้แนวทาง 'bottom-up' เพื่อเสริมกำลังผู้ที่อยู่ในส่วนรากฐานของห่วงโซ่อุปทานและองค์กรเชิงโครงสร้างของธุรกิจและธุรกิจในเครือเพื่อให้บรรลุถึงสิ่งนี้การเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างจะต้องจัดการกับความไม่สมดุลของอำนาจเพื่อให้มั่นใจว่าผู้ที่มีสิทธิ์จะถูกละเมิดสิทธิอยู่ในฐานะที่จะออกสิทธิออกเสียงของพวกเขาเพื่อแจ้งข้อกังวลเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิของพวกเขาและเพื่อการหาทางแก้ไข</p> | ภาคธุรกิจ | ๒๕๖๒-๒๕๖๔ | <p>การจัดระเบียบการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างผ่านนโยบายของบริษัทที่กำหนดโครงสร้างภายในและทำให้สิ่งนี้เป็นเงื่อนไขสำหรับการรวมกลุ่มอย่างต่อเนื่องกับในสาขาย่อยและในห่วงโซ่อุปทาน</p> | |



| | | | | | | |
|---|-------------------------|---|-----------|-----------------------|---|--|
| | | ให้ความรู้แก่ฝ่ายและแผนกต่างๆ ภายในบริษัทในเรื่องความสำคัญของความยั่งยืนของห่วงโซ่อุปทาน โดยอุทิศเวลาในการให้ความรู้แก่ผู้ที่ทำงานในฝ่ายการจัดการของบริษัทเกี่ยวกับผลประโยชน์ระยะยาวของห่วงโซ่อุปทานที่เกี่ยวข้อง กฎหมายนโยบายและแนวปฏิบัติที่ดีของสภาพการทำงานที่เหมาะสมของคนทำงาน | ภาคธุรกิจ | ๒๕๖๒-๒๕๖๔ (2019-2021) | สนับสนุนบริษัทและสาขาย่อย | |
| ๓ | กลไกการตรวจตราและควบคุม | ทีมงานมืออาชีพควรมีส่วนรับผิดชอบในการสร้างความมั่นใจในความยั่งยืนของห่วงโซ่อุปทาน โดยการตรวจสอบมาตรฐานการทำงานของบริษัทและรายบุคคลการลงทุนควรถูกพักไว้ก่อนเพื่อมุ่งเป้าหมายไปที่การจัดการที่มีความรับผิดชอบเฉพาะจากผู้จัดจำหน่ายที่รักษาสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมและมาตรฐานการจ้างงานที่แรงงานมีสิทธิได้รับ | ภาคธุรกิจ | ๒๕๖๒-๒๕๖๔ (2019-2021) | การบำรุงรักษามาตรฐานการทำงานที่ดีโดยธุรกิจและรายบุคคลที่มีอยู่แล้ว เช่นเดียวกับผู้เข้ามาใหม่ในอนาคตในห่วงโซ่อุปทานนี้ | <ul style="list-style-type: none"> - UNGPs เสาหลักที่ ๒ - อนุสัญญา ILO - ปฏิญญาไตรภาคีของ ILO เกี่ยวกับองค์การข้ามชาติและนโยบายสังคมที่มีหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ - เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน - แนวทางขององค์การเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาทางเศรษฐกิจสำหรับวิสาหกิจข้ามชาติ - ข้อตกลงแห่งสหประชาชาติ ๑๐ ประการ - ข้อตกลงระหว่างประเทศว่า การโยกย้ายถิ่นฐานฯ - หลักการธรรมาภิบาลเพื่อการย้ายถิ่นอย่างมีศักดิ์ศรี |



| | | | | | |
|--|--|---|-----------|-----------------------|--|
| | | | | | <ul style="list-style-type: none"> - มาตรฐานการดำเนินงานของ OHCHR เพื่อแก้ไขปัญหาการเลือกปฏิบัติต่อกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ LGBTI - จริยธรรมพื้นฐานทางการค้าและการปฏิบัติการใช้แรงงาน - แนวทางสำหรับความรับผิดชอบต่อสังคม (ISO ๒๖๐๐๐) - แนวทางสากลของการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย AA ๑๐๐๐ - มาตรฐานการปฏิบัติงานของบริษัทเงินทุนระหว่างประเทศ (IFC) - กรอบการรายงาน UNGPs - เกณฑ์มาตรฐานสิทธิมนุษยชนขององค์กร (CHRB) - แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติของประเทศไทย ฉบับที่ ๑๒ (๒๕๖๐-๒๕๖๔) |
| | | สร้างแพลตฟอร์มสำหรับการแชร์ข้อมูลหรือระบบข้อมูลอัตโนมัติที่ตรวจสอบและติดตามข้อมูลของผู้จัดจำหน่ายเช่นผ่านเทคโนโลยี block- | ภาคธุรกิจ | ๒๕๖๒-๒๕๖๔ (2019-2021) | <ul style="list-style-type: none"> - ความโปร่งใสที่มากขึ้นของงานผู้จัดจำหน่ายและการละเมิดที่เกิดขึ้น - การวิเคราะห์ผลลัพธ์เพื่อ |



| | | | | | | |
|---|--|--|-----------|-------------|---|---|
| | | chain ขณะตรวจสอบควรวีให้ความใส่ใจเป็นพิเศษกับการย้ายถิ่น แรงงานและสิทธิของแรงงาน แพลตฟอร์มหรือระบบเหล่านี้ควรได้รับการออกแบบมาเพื่อปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพในการระบุว่า มีปัญหาใดปรากฏและสาเหตุของ ปัญหาเหล่านั้นคืออะไรการแชร์สิ่ง เหล่านี้ในระดับประเทศหรือระดับ ภูมิภาคจะช่วยปรับปรุงการติดตาม การละเมิดสิทธิในขณะที่สุด ทรัพยากรที่ต้องทุ่มเทให้กับมัน | | | ระบุและทำนายรูปแบบของ ความเสี่ยงทางสังคมใน ความสัมพันธ์ทางธุรกิจใน อนาคต | |
| | | สร้างกลไกการตรวจสอบภายใน บริษัทเพื่อให้อุ่นใจว่ามีการใช้ กฎหมายแรงงานอย่างมี ประสิทธิภาพการกำกับดูแลที่มี ประสิทธิภาพจะต้องดำเนินการโดย การสร้างกลไกที่เป็นอิสระเพื่อศึกษา สภาพการทำงานและการเข้าถึง ประกันสังคมผ่านข้อมูลรวม | ภาคธุรกิจ | ๒๕๖๒ (2019) | รายงานประจำปีพร้อม ข้อมูลและการปรับปรุง เผยแพร่บนเว็บไซต์ของ บริษัทและเปิดเผยให้คน ทั่วไปเข้าถึงได้ | |
| ๔ | การจัดการกับความสูญเสียทาง เศรษฐกิจที่เกิด จากงานบริการที่ไม่มีค่าจ้าง | จัดหาให้วิธีแก้ปัญหาที่รับรู้ได้และ ลดความสูญเสียทางเศรษฐกิจที่เกิด จากงานบริการที่ไม่ได้รับค่าจ้างโดย การคิดค้นและดำเนินการปฏิบัติงาน ที่เป็นมิตรต่อบริการจัดให้มีบริการที่ มีคุณภาพสูงและเป็นมิตรต่อผู้ใช้ที่ ภาคธุรกิจมีภายในองค์กร | ภาคธุรกิจ | | หลักปฏิบัติและข้อกำหนด ต่างๆให้รับรู้ถึงมิติเพศและ ชนชั้นในประเด็นนี้ | <ul style="list-style-type: none"> - UNGPs เสาหลักที่๒ - อนุสัญญา ILO - ปฏิญญาไตรภาคีของ ILO เกี่ยวกับองค์การข้ามชาติและ นโยบายสังคมที่มีหลักการและ สิทธิขั้นพื้นฐานขององค์การ แรงงานระหว่างประเทศ - เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน |



| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | | <ul style="list-style-type: none">- แนวทางขององค์การเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาทางเศรษฐกิจสำหรับวิสาหกิจข้ามชาติ- ข้อตกลงแห่งสหประชาชาติ ๑๐ประการ- ข้อตกลงระหว่างประเทศว่า การโยกย้ายถิ่นฐานฯ- หลักการธากาเพื่อการย้ายถิ่นอย่างมีศักดิ์ศรี- มาตรฐานการดำเนินงานของ OHCHR เพื่อแก้ไขปัญหาการเลือกปฏิบัติต่อกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ LGBTI- จริยธรรมพื้นฐานทางการค้าและการปฏิบัติการใช้แรงงาน- แนวทางสำหรับความรับผิดชอบต่อสังคม (ISO ๒๖๐๐๐)- แนวทางสากลของการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย AA ๑๐๐๐- มาตรฐานการปฏิบัติงานของบริษัทเงินทุนระหว่างประเทศ (IFC)- กรอบการรายงาน UNGPs- เกณฑ์มาตรฐานสิทธิ |
|--|--|--|--|--|--|--|



| | | | | | | |
|---|--|---|------------------|------------------------------|--|---|
| | | | | | | <p>มนุษยชนขององค์กร (CHRB)</p> <ul style="list-style-type: none"> - แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติของประเทศไทย ฉบับที่๑๒ (๒๕๖๐-๒๕๖๔) |
| ๕ | <p>ข้อกำหนดทั่วไปเพื่อป้องกันการเลือกปฏิบัติ</p> | <p>น่านโยบายและกฎระเบียบที่รับรองว่าเคารพในสิทธิมนุษยชนโดยสถานประกอบการเช่นบทบัญญัติที่ควรถูกนำมาใช้ในทุกด้านของการดำเนินธุรกิจรวมถึงการป้องกันการเลือกปฏิบัติของทุกคนและในทุกๆสาเหตุ</p> | <p>ภาคธุรกิจ</p> | <p>๒๕๖๒-๒๕๖๓ (2019-2020)</p> | <p>นโยบายและข้อบังคับรวมถึงขั้นตอนการบังคับใช้และการเข้าถึงการเยียวยาจากการละเมิดสิทธิ</p> | <ul style="list-style-type: none"> - UNGPs เสาหลักที่๒ - อนุสัญญา ILO - ปฏิญญาไตรภาคีของ ILO เกี่ยวกับองค์กรข้ามชาติและนโยบายสังคมที่มีหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ - เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน - แนวทางขององค์การเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาทางเศรษฐกิจสำหรับวิสาหกิจข้ามชาติ - ข้อตกลงแห่งสหประชาชาติ ๑๐ประการ - ข้อตกลงระหว่างประเทศว่า การโยกย้ายถิ่นฐานฯ - หลักการธำกาเพื่อการย้ายถิ่นอย่างมีศักดิ์ศรี - มาตรฐานการดำเนินงานของ OHCHR เพื่อแก้ไขปัญหาการเลือกปฏิบัติต่อกลุ่มผู้มีความ |



| | | | | | |
|--|---|-----------|-------------|---|---|
| | | | | | <ul style="list-style-type: none">หลากหลายทางเพศ LGBTI- จริยธรรมพื้นฐานทางการค้าและการปฏิบัติการใช้แรงงาน- แนวทางสำหรับความรับผิดชอบต่อสังคม (ISO 26000)- แนวทางสากลของการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย AA 1000- มาตรฐานการปฏิบัติงานของบริษัทเงินทุนระหว่างประเทศ (IFC)- กรอบการรายงาน UNGPs- เกณฑ์มาตรฐานสิทธิมนุษยชนขององค์กร (CHRB)- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติของประเทศไทย ฉบับที่ 12 (๒๕๖๐-๒๕๖๔) |
| | กำหนดและนำมาใช้แนวทางโดยกระทรวงต่างๆของไทยในการดำเนินธุรกิจเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานเพื่อยกระดับความสามารถในการแข่งขันและความยั่งยืนของบริษัทผ่านการดำเนินการตามมาตรฐานแรงงานไทย 8001-2010 (TLS) พร้อมด้วย | ภาคธุรกิจ | ๒๕๖๒ (2019) | การสร้างแรงจูงใจในการนำมาตรการดังกล่าวมาใช้นั้นถูกทำให้ถ่วงดุลด้วยการเยียวยาร้องทุกข์และการลงโทษสำหรับการละเมิด | |



| | | | | | |
|--|---|-----------|-----------------------|--|--|
| | ผู้สอบบัญชีอิสระ | | | | |
| | จัดการกับการเลือกปฏิบัติอย่างจริงจังผ่านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพซึ่งการเลือกปฏิบัติในที่ทำงานนั้นได้รับการจัดการอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพผ่านนโยบายของบริษัทที่เข้มงวดซึ่งไม่เลือกปฏิบัติในรูปแบบใดๆ | ภาคธุรกิจ | ๒๕๖๒-๒๕๖๖ (2019-2021) | ครอบคลุมผลกระทบที่สำคัญและถูกต้องตามกฎหมายของการเลือกปฏิบัติ | |
| | ส่งเสริมหลักการของโอกาสที่เท่าเทียมกันและใช้มาตรการการกระทำในทางบวกผ่านนโยบายที่ป้องกันการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานการโฆษณาการจ้างงานการชดเชยค่าเสียหายการเลิกจ้างการยกระดับการเลื่อนตำแหน่งและเงื่อนไขอื่นๆของการจ้างงานสำหรับพนักงานหรือผู้สมัครงานความเชื่อสีผิวชาติกำเนิดเพศรสนิยมทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศ, อายุและสถานะสุขภาพ | ภาคธุรกิจ | ๒๕๖๒-๒๕๖๓ (2019-2020) | โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคล PLHIVs, บุคคล LGBTI ผู้พิการผู้ให้บริการทางเพศแรงงานข้ามชาติชนเผ่าพื้นเมืองและผู้สูงอายุไม่ต้องเผชิญกับการเลือกปฏิบัติใดๆ | |
| | กำหนดนโยบายที่รับประกันสิทธิในการเข้าถึงบริการสังคมทั้งหมดโดยไม่มีทางเลือกปฏิบัติรวมถึงการเข้าถึงการประกันสุขภาพโดยไม่คำนึงถึงเพศเชื้อชาติอายุหรือคุณลักษณะอื่นๆ | ภาคธุรกิจ | ๒๕๖๒-๒๕๖๓ (2019-2020) | - บทบัญญัติสามารถเข้าถึงได้ง่ายและรวมถึงหน้าที่ของธุรกิจเพื่อให้รับรองกับทุกคนในการเข้าถึงบริการสังคม | |



| | | | | | |
|--|--|-----------|--------------------------|-------------------------------------|---|
| | <p>ขยายการเข้าถึงและการใช้บริการของธุรกิจเพื่อชุมชนที่ถูกลดความสำคัญและถูกกีดกันเช่น แรงงานข้ามชาติ, ชนเผ่าพื้นเมืองผู้มีความหลากหลายทางเพศLGBTI, ผู้สูงอายุผู้อยู่ร่วมกับเอชไอวีและผู้หญิงการขยายนี้ควรผลักดันการเข้าถึงโดยบุคคลประเภทนี้การขยายนี้จะต้องครอบคลุมถึง(โดยเฉพาะอย่างยิ่ง)บริการทางการเงินของภาคธุรกิจและองค์กรต่างๆนโยบายจะต้องร่างการนำแนวทางปฏิบัติไปใช้และการใช้บทลงโทษสำหรับผู้ละเมิด</p> | ภาคธุรกิจ | ๒๕๖๒-๒๕๖๓ (2019-2020) | มีหลักปฏิบัติที่มีมิติสิทธิมนุษยชน. | <ul style="list-style-type: none"> - UNGPs เสาหลักที่๒ - อนุสัญญา ILO - ปฏิญญาไตรภาคีของ ILO เกี่ยวกับองค์กรข้ามชาติและนโยบายสังคมที่มีหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศ - เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน - แนวทางขององค์กรเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาทางเศรษฐกิจสำหรับวิสาหกิจข้ามชาติ - ข้อตกลงแห่งสหประชาชาติ ๑๐ประการ - ข้อตกลงระหว่างประเทศว่าการโยกย้ายถิ่นฐานฯ - หลักการธำมาสน์เพื่อการย้ายถิ่นอย่างมีศักดิ์ศรี - มาตรฐานการดำเนินงานของ OHCHR เพื่อแก้ไขปัญหาการเลือกปฏิบัติต่อกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ LGBTI - จริยธรรมพื้นฐานทางการค้าและการปฏิบัติการใช้แรงงาน - แนวทางสำหรับความรับผิดชอบต่อสังคม (ISO ๒๖๐๐๐) |
|--|--|-----------|--------------------------|-------------------------------------|---|



| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | | <ul style="list-style-type: none">- แนวทางสากลของการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย AA ๑๐๐๐- มาตรฐานการปฏิบัติงานของบริษัทเงินทุนระหว่างประเทศ (IFC)- กรอบการรายงาน UNGPs- เกณฑ์มาตรฐานสิทธิมนุษยชนขององค์กร (CHRB)- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติของประเทศไทย ฉบับที่ ๑๒ (๒๕๖๐-๒๕๖๔) |
|--|--|--|--|--|--|--|



| | | | | | |
|--|--|------------------|----------------------------------|--|---|
| | <p>ดำเนินการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านจัดการสถานการณ์และกรณีของการเลือกปฏิบัติรูปแบบของการเลือกปฏิบัติจะต้องถูกระบบผ่านการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน เช่นการเลือกปฏิบัตินั้นจะต้องได้รับการพิจารณาหากการเลือกปฏิบัติ นั้นเป็นปัญหาทั่วทั้งบริษัทหรือหากส่งผลให้มีบุคคลบางจำนวน</p> | <p>ภาคธุรกิจ</p> | <p>๒๕๖๒-๒๕๖๓ (2019-2020)</p> | <p>การติดตามสถานการณ์ด้านสิทธิมนุษยชนและผลกระทบที่เกิดขึ้นภายในหรือโดยบริษัทอย่างต่อเนื่องและมีการเผยแพร่รายงานให้เข้าถึงได้</p> | <ul style="list-style-type: none"> - UNGPs เสาหลักที่๒ - อนุสัญญา ILO - ปฏิญญาไตรภาคีของ ILO เกี่ยวกับองค์การข้ามชาติและนโยบายสังคมที่มีหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ - เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน - แนวทางขององค์การเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาทางเศรษฐกิจสำหรับวิสาหกิจข้ามชาติ - ข้อตกลงแห่งสหประชาชาติ ๑๐ประการ - ข้อตกลงระหว่างประเทศว่า การโยกย้ายถิ่นฐานฯ - หลักการธำมาสน์เพื่อการย้ายถิ่นอย่างมีศักดิ์ศรี - มาตรฐานการดำเนินงานของ OHCHR เพื่อแก้ไขปัญหาการเลือกปฏิบัติต่อกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ LGBTI - จริยธรรมพื้นฐานทางการค้าและการปฏิบัติการใช้แรงงาน - แนวทางสำหรับความรับผิดชอบต่อสังคม (ISO ๒๖๐๐๐) |
|--|--|------------------|----------------------------------|--|---|



| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | | <ul style="list-style-type: none">- แนวทางสากลของการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย AA ๑๐๐๐- มาตรฐานการปฏิบัติงานของบริษัทเงินทุนระหว่างประเทศ (IFC)- กรอบการรายงาน UNGPs- เกณฑ์มาตรฐานสิทธิมนุษยชนขององค์กร (CHRB)- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติของประเทศไทย ฉบับที่ ๑๒ (๒๕๖๐-๒๕๖๔) |
|--|--|--|--|--|--|--|



| | | | | | | |
|---|---|--|-------------|-----------------------|--|--|
| ๖ | การคุ้มครองผู้ที่อยู่ร่วมกับเชื้อเอชไอวี/เอดส์ (PLHIVs)จากการเลือกปฏิบัติ | ป้องกันการเลือกปฏิบัติต่อ PLHIVs ในที่ทำงานโดย: 1. การสนับสนุน PLHIVs ในความพยายามที่จะสนับสนุนรัฐบาลในประเด็นที่ส่งผลกระทบต่อสาธารณสุข 2. ไม่กำหนดให้มีการบังคับตรวจหา HIV กับพนักงานปัจจุบันหรือผู้ที่คาดหวังไว้, 3. ไม่ยุติการจ้างงาน PLHIVs อันเนื่องจากสถานะสุขภาพ – ทั้งหมดนี้จะต้องได้รับการสื่อสารกับรัฐบาลได้รับการสนับสนุนโดยบริษัทเนื่องจากภาวะผูกพันในเชิงบวกของพวกเขา | - ภาคธุรกิจ | ๒๕๖๒ (2019) | การเข้าถึงการเยียวยาควรจัดให้ในกรณีมีการเลือกปฏิบัติ | |
| | | ให้การสนับสนุนแก่พนักงาน PLHIV โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่เกี่ยวข้องกับ PLHIV ที่ต้องการการรับการรักษา | - ภาคธุรกิจ | ๒๕๖๒-๒๕๖๓ (2019-2020) | การเข้าถึงบริการสังคมรวมถึงสิทธิประโยชน์ด้านสุขภาพและประกันสุขภาพมีไว้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายนี้ | |



| | | | | | | |
|---|---|--|-------------|-----------------------|---|--|
| ๗ | การคุ้มครองผู้พิการ (PWDs) จากการเลือกปฏิบัติ | ปฏิบัติตามกฎหมายปัจจุบันเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการโดยการจ้างงานคนพิการแทนการเลือกที่จะจ่ายเงินสนับสนุนเข้ากองทุนเพื่อการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ | - ภาคธุรกิจ | ๒๕๖๒-๒๕๖๓ (2019-2020) | บทบัญญัติอื่นๆของพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการได้รับการปฏิบัติตาม | <ul style="list-style-type: none">- UNGPs เสาหลักที่๒- อนุสัญญา ILO- ปฏิญญาไตรภาคีของ ILO เกี่ยวกับองค์กรข้ามชาติและนโยบายสังคมที่มีหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ- เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน- แนวทางขององค์การเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาทางเศรษฐกิจสำหรับวิสาหกิจข้ามชาติ- ข้อตกลงแห่งสหประชาชาติ ๑๐ประการ- ข้อตกลงระหว่างประเทศว่า การโยกย้ายถิ่นฐานฯ |
|---|---|--|-------------|-----------------------|---|--|



| | | | | | | |
|--|--|--|-------------|--------------------------|--|---|
| | | ให้ความสามารถในการประกอบอาชีพที่เหมาะสมสำหรับคนพิการที่ถูกลำหนดผ่านการประเมินสถานประกอบการควรยังคงให้การสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพเช่นกัน | - ภาคธุรกิจ | ๒๕๖๒-๒๕๖๓ (2019-2020) | การรวมกันของอาชีพและระบบโดยขึ้นอยู่กับทักษะความรู้ทางการศึกษาทางอาชีพหรือทางเทคนิค | - หลักการธรรมาภิบาลเพื่อการย้ายถิ่นอย่างมีศักดิ์ศรี - มาตรฐานการดำเนินงานของ OHCHR เพื่อแก้ไขปัญหาการเลือกปฏิบัติต่อกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ LGBTI - จริยธรรมพื้นฐานทางการค้าและการปฏิบัติการใช้แรงงาน - แนวทางสำหรับความรับผิดชอบต่อสังคม (ISO ๒๖๐๐๐) - แนวทางสากลของการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย AA ๑๐๐๐ - มาตรฐานการปฏิบัติงานของบรรษัทเงินทุนระหว่างประเทศ (IFC) - กรอบการรายงาน UNGPs - เกณฑ์มาตรฐานสิทธิมนุษยชนขององค์กร (CHRB) - แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติของประเทศไทย ฉบับที่ ๑๒ (๒๕๖๐-๒๕๖๔) |
|--|--|--|-------------|--------------------------|--|---|



| | | | | | | |
|--|--|---|-------------|-----------------------|---|--|
| | | สถานที่ทำงานทุกแห่งจะต้องมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมที่ช่วยเหลือผู้ที่มีความสามารถแตกต่างกันรวมถึงการจัดเตรียมเช่น เอกสารในอักษรเบรลล์ทางลาดในสำนักงานและอื่นๆ | - ภาคธุรกิจ | ๒๕๖๒ (2019) | การสนับสนุนแก่คนพิการได้มาจากประสิทธิผลของสิ่งอำนวยความสะดวกที่มีอยู่และความต้องเครื่องมือเฉพาะ | |
| | | แก้ไขข้อบกพร่องในการจ้างงานคนพิการโดยเฉพาะผู้หญิงและเด็กให้โอกาสในการฝึกอบรมเพื่อให้ได้รับเข้าถึงการจ้างงานสำหรับคนพิการ นอกจากนี้ยังให้การเข้าถึงที่พักที่เหมาะสมและการดูแลสุขภาพตามความจำเป็น | - ภาคธุรกิจ | ๒๕๖๒-๒๕๖๓ (2019-2020) | การฝึกอบรมเพื่อประสิทธิผลกประเมิน โดยการวิจัยเกี่ยวกับความเข้าใจในประเด็นที่ได้ถูกยกขึ้นมาและการใช้ประโยชน์จากความรู้ที่ได้ไป | |



| | | | | | | |
|---|--|--|-------------|-------------|---|--|
| ๘ | การคุ้มครองบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ LGBTI ต่อการเลือกปฏิบัติ | กำจัดการเลือกปฏิบัติทางเพศในที่ทำงานรวมถึงในการจ้างงานโดยรับรองว่านโยบายการจ้างงานของธุรกิจนั้น ไม่รวมความลำเอียงทางเพศใดๆ | - ภาคธุรกิจ | ๒๕๖๒ (2019) | การกระทำทั้งหมดนั้นยอมเป็นไปตามพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศอย่างเคร่งครัด | <ul style="list-style-type: none"> - UNGPs เสาหลักที่๒ - อนุสัญญา ILO - ปฏิญญาไตรภาคีของ ILO เกี่ยวกับองค์การข้ามชาติและนโยบายสังคมที่มีหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ - เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน - แนวทางขององค์การเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาทางเศรษฐกิจสำหรับวิสาหกิจข้ามชาติ - ข้อตกลงแห่งสหประชาชาติ ๑๐ประการ - ข้อตกลงระหว่างประเทศว่า การโยกย้ายถิ่นฐานฯ - หลักการธากาเพื่อการย้ายถิ่นอย่างมีศักดิ์ศรี - มาตรฐานการดำเนินงานของ OHCHR เพื่อแก้ไขปัญหาการเลือกปฏิบัติต่อกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ LGBTI - จริยธรรมพื้นฐานทางการค้าและการปฏิบัติการใช้แรงงาน - แนวทางสำหรับความรับผิดชอบต่อสังคม (ISO ๒๖๐๐๐) |
|---|--|--|-------------|-------------|---|--|



| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | | <ul style="list-style-type: none">- แนวทางสากลของการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย AA ๑๐๐๐- มาตรฐานการปฏิบัติงานของบริษัทเงินทุนระหว่างประเทศ (IFC)- กรอบการรายงาน UNGPs- เกณฑ์มาตรฐานสิทธิมนุษยชนขององค์กร (CHRB)- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติของประเทศไทย ฉบับที่ ๑๒ (๒๕๖๐-๒๕๖๔) |
|--|--|--|--|--|--|--|



| | | | | | | |
|---|---|---|-----------|-----------------------|--|--|
| | | พัฒนานโยบายเพื่อป้องกันการล่วงละเมิดและการคุกคามทางเพศ, และการเลือกปฏิบัติในสถานที่ทำงานซึ่งร่างกลไกการบังคับใช้รวมถึงการรายงานและการแก้ไขนโยบายนี้จะต้องแสดงรายการปฏิบัติที่ซึ่งสามารถลงโทษได้ | ภาคธุรกิจ | ๒๕๖๒-๒๕๖๓ (2019-2020) | นโยบายมีความชัดเจนและมีประสิทธิภาพในการยับยั้งการละเมิด | |
| | | รายงานความเท่าเทียมกันทางเพศในที่ทำงานโดยเผยแพร่รายงานเกี่ยวกับความเสมอภาคทางเพศทุกปี รวมถึงข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการเลือกปฏิบัติทางเพศ | ภาคธุรกิจ | ๒๕๖๒ (2019) | รายงานเหล่านั้นเปิดเผยต่อสาธารณะและเข้าถึงได้ง่าย | |
| ๙ | ละเว้นจากนโยบายและการกระทำที่ละเมิดสิทธิมนุษยชน | ปกป้องแรงงานจากการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมด้วยนโยบายของบริษัทที่กำหนดขึ้นเพื่อให้การเลิกจ้างไม่เกิดขึ้นโดยไม่ต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้าและการสื่อสารที่ตามมาเพื่อสอบถามถึงเหตุผลของการเลิกจ้าง | ภาคธุรกิจ | ๒๕๖๒ (2019) | การละเมิดสิทธินี้ได้รับการคุ้มครองโดยการเยียวยาและการชดเชยค่าเสียหาย | <ul style="list-style-type: none"> - UNGPs เสาหลักที่๒ - อนุสัญญา ILO - ปฏิญญาไตรภาคีของ ILO เกี่ยวกับองค์กรข้ามชาติและนโยบายสังคมที่มีหลักการและ |



| | | | | | | |
|--|--|--|--------------------|--------------------|---|---|
| | | <p>การจัดการสัญญาการทำงานอย่างเป็นทางการกับนายจ้างผู้ที่เป็นธรรมและรับรองการคุ้มครองแรงงานที่เขียนเป็นภาษาที่เข้าใจได้หรือต้องมีการแปลอย่างเป็นทางการเป็นมืออาชีพเงื่อนไขของสัญญาจะต้องชัดเจนเข้าใจง่ายไม่มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการแสวงประโยชน์อย่างไม่ถูกต้องและรวมถึงการคุ้มครองแรงงาน</p> | <p>- ภาคธุรกิจ</p> | <p>๒๕๖๒ (2019)</p> | <p>สัญญามีผลบังคับใช้และให้บทลงโทษสำหรับการละเมิดแรงงานต่างด้าวต้องจัดทำสำเนาสัญญาไว้</p> | <p>สิทธิขั้นพื้นฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ</p> <ul style="list-style-type: none"> - เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน - แนวทางขององค์การเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาทางเศรษฐกิจสำหรับวิสาหกิจข้ามชาติ - ข้อตกลงแห่งสหประชาชาติ ๑๐๒ประการ - ข้อตกลงระหว่างประเทศว่าด้วยการโยกย้ายถิ่นฐานฯ - หลักการธรรมาภิบาลเพื่อการย้ายถิ่นอย่างมีศักดิ์ศรี - มาตรฐานการดำเนินงานของ OHCHR เพื่อแก้ไขปัญหาการเลือกปฏิบัติต่อกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ LGBTI - จริยธรรมพื้นฐานทางการค้าและการปฏิบัติการใช้แรงงาน - แนวทางสำหรับความรับผิดชอบต่อสังคม (ISO ๒๖๐๐๐) - แนวทางสากลของการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย AA ๑๐๐๐ - มาตรฐานการปฏิบัติงานของบริษัทเงินทุนระหว่าง |
|--|--|--|--------------------|--------------------|---|---|



| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | | <p>ประเทศ (IFC)</p> <ul style="list-style-type: none">- กรอบการรายงาน UNGPs- เกณฑ์มาตรฐานสิทธิมนุษยชนขององค์กร <p>(CHRB)</p> <ul style="list-style-type: none">- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติของประเทศไทย <p>ฉบับที่ ๑๒ (๒๕๖๐-๒๕๖๔)</p> |
|--|--|--|--|--|--|--|



| | | | | | | |
|--|--|--|--------------------|--------------------|--|--|
| | | <p>หลีกเลี่ยงการละเมิดสิทธิของแรงงานต่างด้าวในการเป็นเสรีภาพในการเคลื่อนไหวและความเสี่ยงต่อการถูกจับกุมที่เพิ่มขึ้นโดยไม่เลือกปฏิบัติต่อแรงงานต่างด้าวทุกคนไม่ว่าจะแรงงานที่ลงทะเบียนแล้ว, ยังไม่ลงทะเบียน, หรือไร้สัญชาติในการดำเนินการดังกล่าวไม่ควรมีขั้นตอนใดได้ถูกดำเนินการเพื่อจำกัดสิทธิของแรงงานต่างด้าวนี้</p> <p>โดยผ่านการใช้มาตรการต่างๆเช่น การยึดหนังสือเดินทางของแรงงานใบอนุญาตทำงานหรือเอกสารแสดงตนอื่นๆแรงงานจะต้องสามารถเข้าถึงเอกสารเหล่านี้ได้ตลอดเวลาโดยมีข้อกำหนดเช่นการจัดเก็บอย่างปลอดภัยเมื่อนายจ้างที่จัดหาที่อยู่อาศัยให้และไม่ควรถูกขัดขวางให้แรงงานต่างด้าวเปลี่ยนนายจ้าง</p> | <p>- ภาคธุรกิจ</p> | <p>๒๕๖๒ (2019)</p> | <p>การสำรวจผู้ย้ายถิ่นทั่วไปถูกทำการสำรวจเพื่อตรวจสอบว่าพวกเขามีเอกสารประจำตัวหรือเอกสารการเดินทางหรือหากพวกเขาถูกยึดไว้ไว้โดยนายจ้างหัวหน้างานหรือนายหน้า</p> | |
| | | <p>การย้ายถิ่นจะต้องตอบสนองความต้องการทางเพศโดยการรับรู้และเอ่ยถึงความอ่อนแอของแรงงานต่างด้าวหญิงสถานประกอบการจะต้องละเว้นจากการกระทำใดๆที่มีการเลือกปฏิบัติการล่วงละเมิดทางเพศการแยกให้ปลีกตัวการระงับการจ่ายค่าจ้างเอกสารและพันธะหนี้ใดๆ</p> | <p>- ภาคธุรกิจ</p> | <p>๒๕๖๒ (2019)</p> | <p>กลไกการควบคุมดูแลภายในองค์กรโดยเฉพาะการเกิดเหตุการณ์ในทุกระดับของการดำเนินงาน</p> | |



เสาที่๓: การเข้าถึงการเยียวยา (Remedy)

| ลำดับที่ | ประเด็น | กิจกรรม | หน่วยงานรับผิดชอบ | กรอบระยะเวลาดำเนินการ | ตัวชี้วัด | ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ/SDGs/UNSPs |
|----------|---|---|--|-----------------------|---|---|
| ๑ | การร้องเรียน/ ร้องทุกข์กลไกข้อร้องเรียนรวมถึงการร่วมเจรจาต่อรอง | จัดทำระบบร้องทุกข์ (ทั้งภาครัฐและเอกชน) ที่เข้าถึงง่ายและมีประสิทธิภาพสำหรับพนักงานและบุคคลที่ได้รับผลกระทบเพื่อแจ้งความกังวลเกี่ยวกับสิทธิของพวกเขา กลไกดังกล่าวจะต้องเป็นอิสระและเป็นธรรมและมีอยู่ในระดับจังหวัดและควรเป็นภาษาที่เข้าใจได้พัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่และผู้ที่อยู่ในภาคเอกชนเพื่อรับเรื่องราวร้องทุกข์ที่มีประสิทธิภาพมีการเก็บข้อมูลที่เป็ความลับมีการเปิดให้ร้องเรียนได้หลากหลายช่องทางที่มีความสะดวกรวดเร็วสามารถติดตามผลการร้องเรียนได้โดยการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยเช่นสายด่วนเว็บไซต์และร้องเรียนผ่านแอปพลิเคชันบนโทรศัพท์มือถือผู้ที่ได้รับการร้องเรียนดังกล่าวจะต้องมีอำนาจในการตัดสินใจและความสามารถในการดำเนินการเพื่อแก้ไขเยียวยาการละเมิดดังกล่าว | <ul style="list-style-type: none"> - สำนักอัยการสูงสุด - กระทรวงมหาดไทย - กระทรวงยุติธรรม - กระทรวงแรงงาน - กระทรวงการต่างประเทศ (กรมการกงสุล) - ภาคธุรกิจ | ๒๕๖๒-๒๕๖๖ | <ul style="list-style-type: none"> - มีระบบร้องทุกข์ให้ผู้ร้องเรียนได้ร้องเรียนสะดวก - กลไกทำการจัดการเพื่อเยียวยาการละเมิดทั้งในปัจจุบันหรืออนาคตโดยมีการมีส่วนร่วมของแรงงาน - การขยายไปหาแรงงานที่มิงงานทำในทุกสถานประกอบการรวมทั้งในระดับจังหวัด - ต้องเป็นอิสระยุติธรรมและปราศจากอิทธิพลขององค์กรของนายจ้างและตัวนายจ้างเอง - ต้องมีการระบุกรอบเวลาที่ชัดเจน - มีการจัดเตรียมสำมไว้สำหรับการเข้าถึงตัวแรงงานข้ามชาติและผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ที่จุดเริ่มต้นที่สำคัญและให้การนิรโทษกรรม | <ul style="list-style-type: none"> - ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ - SDGs เป้าหมายที่ ๘, ๑๑ - UNSPs ข้อที่ ๒๓, ๒๘, ๒๙, ๓๑ - ข้อแนะทั่วไปฉบับที่ ๓๐ ของคณะกรรมการการขจัดการเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติ - ข้อสังเกตเชิงสรุปในรายงานระยะแรกและระยะที่สามของประเทศไทย |



| | | | | | | |
|--|--|--|---|---|--|---|
| | | | | | เป็นการชั่วคราวเพื่อ เข้าถึงการร้องทุกข์และ กลไกการเรียกร้อง ค่าชดเชย | |
| | | <p>เพิ่มประสิทธิภาพให้กับกลไกรับข้อ ร้องเรียนตามพระราชบัญญัติความ เท่าเทียมระหว่างเพศพ.ศ. ๒๕๕๘ โดยการทำให้แน่ใจว่าผู้หญิงได้รับ ความคุ้มครองทุกกลุ่มที่มีรสนิยมทาง เพศและอัตลักษณ์ทางเพศที่แตกต่าง กันสามารถเข้าถึงกลไกการ ร้องเรียนโดยไม่เลือกปฏิบัติต่อชน เผ่าพื้นเมืองสัญชาติเชื้อชาติและการ เป็นสมาชิกกลุ่มชนพื้นเมืองใด นอกจากนี้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเช่นผู้ที่ มีรสนิยมทางเพศที่หลากหลาย และอัตลักษณ์ทางเพศจะต้องแสดง ตนกับคณะกรรมการเพื่อการกีดกัน ทางเพศคณะกรรมการพิจารณาการ เลือกปฏิบัติทางเพศที่ไม่เป็นธรรม (ว. ล. ล. ปอ); คณะกรรมการจะต้อง ไวต่อปัญหาทางเพศ; และพวกเขา จะต้องมีภูมิคุ้มกันอิสระจากคดีความ ที่เกิดขึ้นจากการพิจารณาคดีการ เข้าถึงโดยทุกคนต้องได้รับการ รับรอง ผ่านการจัดหาศูนย์ร้องเรียนในทุก จังหวัดหรือในระบบออนไลน์ที่ เข้าถึงได้ง่ายในระหว่างกระบวนการ</p> | <ul style="list-style-type: none"> - กระทรวงการ พัฒนาสังคมและ ความมั่นคงของ มนุษย์ - กระทรวง ยุติธรรม | <p>๒๕๖๒-๒๕๖๖ (2019-2023) ๒๕๖๒-๒๕๖๓ (2019-2020)</p> | <p>- มีพนักงานเจ้าหน้าที่ตาม พระราชบัญญัติฯทุก จังหวัด</p> <p>- มีการแก้ไขกลไกการ ร้องทุกข์เพื่อให้แน่ใจว่า ผู้คนในทุกเพศทุกวัย และอัตลักษณ์ทางเพศ สามารถเข้าถึงได้โดยไม่ ถูกเลือกปฏิบัติทั้งพื้นเพ สัญชาติเชื้อชาติและการ เป็นสมาชิกของกลุ่มชน พื้นเมืองใดๆ</p> <p>- มีตัวแทนอย่างน้อยหนึ่ง คนจากแต่ละชุมชนที่มี รสนิยมทางเพศและอัต ลักษณ์ทางเพศที่แตกต่าง กันมาเป็นส่วนหนึ่งของ คณะกรรมการเมื่อมีการ ก่อตั้งขึ้น</p> | <ul style="list-style-type: none"> - ยุทธศาสตร์ชาติด้านการ สร้างโอกาสและความเสมอ ภาคทางสังคม - ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับ สมดุลและพัฒนาระบบการ บริหารจัดการภาครัฐ - SDGs เป้าหมายที่๘, ๑๑ - UNGPs ข้อที่๒๗, ๒๘, ๒๙, ๓๑ |



| | | | | | | |
|--|--|---|--|----------------------------------|---|---|
| | | <p>ร้องเรียนควรมีระบบในการสื่อสารกับผู้ร้องเรียนอย่างต่อเนื่องด้วยความคืบหน้าของการร้องเรียนซึ่งจะต้องได้รับการแก้ไขภายใน๑เดือนต้องเข้าถึงการเยียวยาจากกองทุนตามกฎหมาย</p> | | | | |
| | | <p>ทบทวนและปรับปรุงกลไกการร้องทุกข์เพื่อเข้าถึงการคุ้มครองและเยียวยาที่มีประสิทธิภาพที่มีอยู่, เช่น กลไกการยื่นคำร้องหรือคร. ๗ เพื่อให้แรงงานสามารถเข้าถึงการคุ้มครองเยียวยาที่มีประสิทธิภาพได้ทุกคนโดยไม่เลือกปฏิบัติ, และไม่เลือกสัญชาติ, รสนิยมทางเพศ, เอกลักษณ์ทางเพศ, เชื้อชาติหรือการรวมอยู่ในกลุ่มอื่นๆที่เผชิญกับการทำให้ไม่มีความสำคัญ</p> | <ul style="list-style-type: none"> - กระทรวงแรงงาน | <p>๒๕๖๒-๒๕๖๖ (2019-2023)</p> | <p>จำนวนช่องทางารร้องทุกข์ที่ได้รับการปรับปรุง</p> | <ul style="list-style-type: none"> - ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม - ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ - SDGs เป้าหมายที่๘, ๑๐ - UNGPs ข้อที่๒๗, ๒๘, ๒๙, ๓๑ |
| | | <p>กลไกการร้องเรียนของหน่วยงานรัฐควรได้รับการประเมินประสิทธิภาพและการปรับปรุงการทำงานเป็นระยะๆเพื่อให้แรงงานต่างด้าว, คนพื้นเมืองและผู้ได้รับผลกระทบคนอื่นสามารถเข้าถึงได้โดยสะดวกและมีประสิทธิภาพ</p> | <ul style="list-style-type: none"> - กระทรวงมหาดไทย - กระทรวงยุติธรรม - กระทรวงแรงงาน | <p>๒๕๖๒-๒๕๖๖ (2019-2023)</p> | <ul style="list-style-type: none"> - จำนวนครั้งที่ได้รับการประเมิน - จำนวนครั้งที่การประเมินแสดงความล้มเหลวในการเข้าถึงอย่างมีประสิทธิภาพและสะดวกสบาย | <ul style="list-style-type: none"> - ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม - ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ - SDGs เป้าหมายที่๘, ๑๐ - UNGPs ข้อที่๒๗, ๒๘, ๒๙, ๓๑ |



| | | | | | | |
|--|--|--|--|----------------------------------|--|---|
| | | <p>จัดให้มีการเผยแพร่ช่องทาง การร้องเรียนและสายด่วนในภาษาที่ แรงงานต่างชาติ, ชนเผ่าพื้นเมือง และกลุ่มชาติพันธุ์อื่นๆสามารถ เข้าใจได้</p> | <ul style="list-style-type: none"> - กระทรวงมหาดไทย - กระทรวงยุติธรรม - กระทรวงแรงงาน | <p>๒๕๖๒-๒๕๖๖ (2019-2023)</p> | <p>จำนวนช่องทางร้องเรียน และสายด่วนในภาษาที่ แรงงานต่างชาติชนเผ่าพื้นเมืองและกลุ่มชาติพันธุ์อื่นๆเข้าใจได้</p> | <ul style="list-style-type: none"> - ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม - ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ - SDGs เป้าหมายที่ ๘, ๑๐ - UNGPs ข้อที่ ๒๗, ๒๘, ๒๙, ๓๑ |
| | | <p>ขยายกลไกการร้องทุกข์เพื่อรวมถึงผู้ที่อยู่ภายใต้พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ</p> | <ul style="list-style-type: none"> - กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ | <p>๒๕๖๒-๒๕๖๖ (2019-2023)</p> | <p>จำนวนผู้ที่เข้าถึงกลไกการร้องทุกข์ภายใต้พระราชบัญญัตินี้</p> | <ul style="list-style-type: none"> - ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม - ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ - SDGs เป้าหมายที่ ๘, ๑๐ - UNGPs ข้อที่ ๒๗, ๒๘, ๒๙, ๓๑ |



| | | | | | | |
|--|--|---|-----------------|-----------------------|--|--|
| | | มีกลไกการไขข้อข้องใจในสถานที่ทำงานที่มีประสิทธิภาพครอบคลุมและโปร่งใสรวมถึงการจัดการกับการละเมิดเช่นการล่วงละเมิด ความรุนแรงทางเพศ จิตใจและร่างกาย และการละเมิด ให้ผู้กระทำผิดรับผิดชอบต่อการละเมิดสิทธิและมาตรฐานแรงงานผ่านการตรวจสอบอย่างเพียงพอ การดำเนินคดี การเยียวยาที่มีประสิทธิภาพและการรับประกันการไม่ซ้ำซ้อนในขณะที่ให้การสนับสนุนผ่านความช่วยเหลือทางกฎหมายและการสนับสนุนด้านจิตสังคม | ภาคธุรกิจ | ๒๕๖๒-๒๕๖๖ | กลไกที่คำนึงถึงความต้องการและคำขอของบุคคลเมื่อจัดการกับการละเมิด | |
| | | คุ้มครองแรงงานจากการแก้แค้นคืนกลับที่อาจเกิดขึ้นในระหว่างกระบวนการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานโดยทำให้เป็นความลับและการมีการป้องกันในตัว | - กระทรวงแรงงาน | ๒๕๖๒-๒๕๖๔ (2019-2021) | - จำนวนแรงงานที่เป็นส่วนหนึ่งของสหภาพแรงงาน -จำนวนแรงงานที่สามารถเข้าถึงมาตรการป้องกันได้ | |
| | | ข้าราชการพลเรือนและพนักงานของรัฐอื่น ๆ จะต้องได้รับอนุญาตให้ต่อรองร่วมกันโดยได้รับอนุญาตให้จัดตั้งและจดทะเบียนสหภาพแรงงานซึ่งตรงข้ามกับสมาคมที่ไม่สามารถร่วมต่อรองได้ | - กระทรวงแรงงาน | ๒๕๖๒-๒๕๖๔ (2019-2021) | ไม่มีพนักงานของรัฐคนใดที่เป็นส่วนหนึ่งของสหภาพแรงงาน | |



| | | | | | | |
|---|----------------------------------|---|---|-----------------------|--|---|
| | | สนับสนุนการจัดตั้งสหภาพแรงงานสำหรับชุมชนที่ถูกทำให้ไม่มีความสำคัญและที่ถูกกีดกันเช่น แรงงานข้ามชาติและแรงงานนอกระบบกล่าวถึงปัญหาเฉพาะที่ แรงงานต่างด้าวเผชิญรวมถึงสิทธิในการเป็นสมาชิกเท่านั้นและไม่สามารถเป็นกรรมการของสหภาพแรงงานได้; อุปสรรคทางภาษา; การขาดความเข้าใจในสิทธิของพวกเขา; การเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้งในการจ้างงาน; ข้อบังคับของสหภาพแรงงานที่เข้มงวด; และแบ่งแยกออกจากแรงงานไทย | - กระทรวงแรงงาน | ๒๕๖๒-๒๕๖๔ (2019-2021) | - จำนวนบุคคลจากชุมชนที่ถูกทำให้ไม่มีความสำคัญให้สามารถต่อรองร่วมได้ - จำนวนแรงงานข้ามชาติที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสหภาพแรงงาน | |
| ๒ | การเข้าถึงกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง | ลูกจ้างมีสิทธิเข้าถึงกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.๒๕๕๑และหลักเกณฑ์ที่กำหนดไม่ว่าสถานภาพทางกฎหมายและวิชาชีพจะเป็นอย่างไรทำให้ง่ายขึ้นในกระบวนการการเข้าถึงกองทุนโดยแรงงานไม่ว่ามีหรือไม่มีใบอนุญาตทำงานมีสิทธิทั้งหมด | - กระทรวงแรงงาน | ๒๕๖๒-๒๕๖๖ (2019-2023) | จำนวนพนักงานที่ได้รับบริการของกองทุน | - ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ - SDGs เป้าหมายที่ ๘ - UNGPs ข้อที่ ๒๕, ๒๖, ๒๗, ๒๘, ๒๙, ๓๑ |
| | | ศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดตั้งกองทุนของรัฐบาลช่วยเหลือเยียวยาผู้เสียหายจากการถูกเลือกปฏิบัติหรือล่วงละเมิดทางเพศในสถานที่ทำงาน | - กระทรวงแรงงาน - กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของ | ๒๕๖๒-๒๕๖๖ (2019-2023) | - ผลลัพธ์การศึกษานี้ -จำนวนผู้ที่ตกเป็นเหยื่อซึ่งถูกสอบสวนโดยคณะกรรมการเพื่อวินิจฉัยคดีการเลือกปฏิบัติตาม | - ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม - SDGs เป้าหมายที่ ๕, ๘ - UNGPs ข้อที่ ๒๕, ๒๖, ๒๗, |



| | | | | | | |
|---|-------------------------------|---|---------------------------------|--------------------------|--|--|
| | | | มนุษย์ - กระทรวง ยุติธรรม | | เพศและต้องการได้รับการ เยียวยา | ๒๘, ๒๙, ๓๑ |
| ๓ | การอำนวยความสะดวก ยุติธรรม | พัฒนาหลักเกณฑ์เพื่ออนุญาตและ คัดเลือกแรงงานข้ามชาติ ๓ สัญชาติ (กัมพูชา ลาว เมียนมาร์) มาเป็นผู้ ประสานงานด้านภาษาเพื่ออำนวยความสะดวก สะดวกให้กับแรงงานที่เข้าสู่ กระบวนการยุติธรรม | - กระทรวง แรงงาน | ๒๕๖๒-๒๕๖๖ (2019-2023) | หลักเกณฑ์ในการคัดเลือก แรงงานเพื่อมาเป็นผู้ ประสานงานได้รับการ พัฒนา/ปรับปรุง | - ยุทธศาสตร์ชาติด้านการ สร้างโอกาสและความเสมอ ภาคทางสังคม - ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับ สมดุลและพัฒนาระบบการ บริหารจัดการภาครัฐ - SDGs เป้าหมายที่ ๘, ๑๐, ๑๖ - UNGPs ข้อที่ ๒๕, ๒๖, ๒๗, ๒๘, ๒๙, ๓๑ |
| | | จัดให้มีมาตรการทางกฎหมายหรือ นโยบายที่ประกันการคุ้มครอง แรงงานในข้อพิพาททางกฎหมาย กับนายจ้างโดยเฉพาะอย่างยิ่งจาก การตอบโต้หรือเลิกจ้าง | กระทรวงยุติธรรม | | -จำนวนผู้ดูแลความ ปลอดภัยในพื้นที่ - ระดับการป้องกันที่มีให้ | -ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับ สมดุลและพัฒนาระบบการ บริหารจัดการภาครัฐ - SDGs เป้าหมายที่ ๘ - UNGPs ข้อที่ ๒๕, ๒๖, ๒๗, ๒๘, ๒๙, ๓๑ |
| | | ภาคธุรกิจจะต้องละเว้นจากการสั่ง ให้แรงงานมองหาการเยียวยาจาก กฎหมายประกันสังคมที่ได้รับ ประโยชน์น้อยกว่าพวกเขาจะต้อง ถูกแนะนำโดยตรงไปยังกองทุนเงิน ทดแทนที่บริษัทจัดหาให้เพื่อให้ ได้รับการชดเชยอย่างเพียงพอ | ภาคธุรกิจ | | ค่าชดเชยความเสียหายที่ ได้รับจะต้องเพียงพอและมี ประสิทธิภาพ | - ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับ สมดุลและพัฒนาระบบการ บริหารจัดการภาครัฐ - SDGs เป้าหมายที่ ๘ - UNGPs ข้อที่ ๒๕, ๒๖, ๒๗, ๒๘, ๒๙, ๓๑ |



| | | | | | | |
|---|------------------|--|--|-----------|---|--|
| ๔ | การระงับข้อพิพาท | พัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในการแก้ไขปัญหาข้อพิพาทแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ | กระทรวงแรงงาน (สำนักแรงงานสัมพันธ์กสร.) | ๒๕๖๒-๒๕๖๖ | จำนวนบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านการแก้ไขปัญหาข้อพิพาทแรงงานได้รับการเสริมสร้างความรู้และพัฒนาเทคนิคการระงับข้อพิพาทแรงงาน | - ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ - SDGs เป้าหมายที่๘ - UNGPs ข้อที่๒๕, ๒๖, ๒๗, ๒๘, ๒๙, ๓๑ |
| | | ให้การเข้าถึงการเยียวยาที่มีประสิทธิภาพแก่แรงงานที่กล่าวถึงการละเมิดสิทธิมนุษยชนขจัดอุปสรรคในการเข้าถึงการเยียวยาโดยการจัดหาทุนและล่ามให้กับแรงงานโดยไม่มีค่าใช้จ่ายเพิ่มเติม ข้อจำกัดของนโยบายเฉพาะเช่น ความยากลำบากในการใช้กองทุนเงินทดแทนของแรงงานจะต้องได้รับการจัดการพร้อมกับการจัดหาเงินทุนให้เพียงพอสำหรับความช่วยเหลือทางกฎหมายและเพื่อรับประกันการเข้าถึงของพนักงานโดยไม่คำนึงถึงสถานภาพใดๆ | - กระทรวงยุติธรรม - กระทรวงแรงงาน - คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ | ๒๕๖๒-๒๕๖๓ | -กระบวนการนี้ถูกศึกษาเพื่อความสะดวกในการเข้าถึงและให้คำตอบแทนที่มีประสิทธิภาพหรือมาตรการเยียวยาอื่นๆ -ทำให้มั่นใจได้ว่าสามารถเข้าถึงได้สำหรับทุกคนรวมถึงผู้หญิงในชนบทและผู้หญิงชนเผ่าพื้นเมือง | -ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ - SDGs เป้าหมายที่๘ - UNGPs ข้อที่๒๕, ๒๖, ๒๗, ๒๘, ๒๙, ๓๑ |
| ๕ | การดำเนินคดี | ขยายและเสริมสร้างศาลแรงงานในระดับอำเภอตามความจำเป็นในพื้นที่ที่มีคดีสิทธิแรงงานหรือมีการร้องเรียนเรื่องมาตรฐานแรงงานจำนวนมากรวมถึงหน่วยงานและบุคคลากรที่เกี่ยวข้องจะได้รับการฝึกอบรมเพื่อจัดการกรณีที่เกี่ยวข้องกับเพศสภาพหรือการเลือกปฏิบัติอื่นๆ และการล่วงละเมิดทางเพศใน | - กระทรวงยุติธรรม | ๒๕๖๒-๒๕๖๓ | - จำนวนศาลแรงงาน -จำนวนผู้เชี่ยวชาญที่ผ่านการฝึกอบรม | -ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ - SDGs เป้าหมายที่๘ - UNGPs ข้อที่๒๕, ๒๖, ๒๗, ๒๘, ๒๙, ๓๑ |



| | | | | | | |
|--|--|--|---------------------|-----------|---|--|
| | | สถานที่ทำงาน | | | | |
| | | เสริมสร้างและการทำให้ง่ายขึ้นของกระบวนการยุติธรรมสำหรับผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์และแรงงานบังคับและมั่นใจได้ว่าตอบสนองเรื่องเพศสภาพจัดหาข้อมูลและกลไกการร้องทุกข์ที่มีประสิทธิภาพและเข้าถึงได้เกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมสำหรับผู้เสียหายจากการใช้แรงงานที่ถูกแสวงหาประโยชน์อย่างไม่ถูกต้อง เช่นการจัดการสายด่วนโทรศัพท์กับผู้ปฏิบัติงานที่พูดหลายภาษา | - กระบวนการยุติธรรม | ๒๕๖๒-๒๕๖๔ | - กลไกข้อมูลและการร้องทุกข์เหล่านี้รวมถึงระบบความยุติธรรมและกระบวนการต้องเป็นมิตรกับผู้หญิงและเด็ก - การเข้าถึงความช่วยเหลือจะต้องใช้ได้กับทุกคนโดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ - จัดทำระบบตรวจสอบและติดตามกลไกคดีที่ขึ้นสู่ศาล | รายงานของผู้ตรวจสอบพิเศษสำหรับการค้ามนุษย์ โดยเฉพาะผู้หญิงและเด็ก |
| | | ให้เหยื่อของการใช้แรงงานที่แสวงหาประโยชน์อย่างไม่ถูกต้องและครอบครัวของพวกเขาด้วยความช่วยเหลือที่เพียงพออย่างไม่มีเงื่อนไขผ่านกระบวนการทางกฎหมายเพื่อให้แน่ใจว่าพวกเขาได้รับการคุ้มครองการฟื้นฟูและการคืนสู่สังคมผ่านมาตรการต่างๆ เช่น การให้เงินทดแทนแก่องค์กรพัฒนาเอกชนที่ทำงานกับการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมเกี่ยวกับการละเมิดแรงงานสิ่งที่ทำให้หมดกำลังใจจากกระบวนการทางกฎหมายแก่ผู้เสียหายควรสกัดต่อออกรวมถึงความต้องการในการค้ามนุษย์กับผู้เสียหายควรอยู่ในที่พัก | | | -เหยื่อและครอบครัวจากการใช้แรงงานที่แสวงหาประโยชน์ได้รับความช่วยเหลืออย่างเพียงพอ - ขจัดแรงจูงใจที่จะทำให้เหยื่อไม่เข้าสู่กระบวนการยุติธรรม | - ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ - SDGs เป้าหมายที่๘ - UNGPs ข้อที่๒๕, ๒๖, ๒๗, ๒๘, ๒๙, ๓๑ |



| | | | | | | |
|--|--|---|-------------------|-------------|--|--|
| | | ภายในประเทศขณะที่การพิจารณาคดีในศาลยังคงดำเนินอยู่เสริมมาตรการที่อนุญาตให้เสียหายมีส่วนร่วมในกระบวนการทางกฎหมายโดยที่ไม่ต้องถูกทำให้เป็นเหยื่อซ้ำอีกเช่นการรับรองบทบัญญัติที่อนุญาตให้มีการชมค่าให้การผ่านทางวิดีโอเพื่อที่เสียหายได้มีส่วนร่วมจากประเทศต้นทาง | | | | |
| | | ภาคธุรกิจควรให้การสนับสนุนทางกฎหมายแก่บุคคลที่ถูกละเมิดสิทธิบริษัทจะต้องให้การสนับสนุนทางการเงินและโลจิสติกส์แก่บุคคลเหล่านี้เพื่อให้พวกเขาสามารถเข้าถึงการเยียวยาได้โดยไม่ต้องอาศัยความพยายามใดๆที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจพวกเขาจะต้องละเว้นจากการฟ้องร้องข้อหาหมิ่นประมาทต่อผู้ที่ตกเป็นเหยื่อของการละเมิดสิทธิโดยไม่มีหลักเกณฑ์ทางกฎหมาย | ภาคธุรกิจ | ๒๕๖๒ | <ul style="list-style-type: none"> - จำนวนคนงานที่ถูกปฏิเสธไม่ให้เข้าถึงการเยียวยานั้นขึ้นอยู่กับสถานภาพทางกฎหมายของพวกเขา - เอกสารของข้อมูล | <ul style="list-style-type: none"> - ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการภาครัฐ - SDGs เป้าหมายที่ ๘ - UNGPs ข้อที่ ๒๕, ๒๖, ๒๗, ๒๘, ๒๙, ๓๑ |
| | | ให้ความคุ้มครองผู้ที่ตกเป็นเหยื่อจากการคุกคามและการคุกคามเพิ่มเติมในระหว่างการดำเนินคดีหรือการพิจารณาคดีสิ่งนี้สามารถทำได้โดยการปฏิเสธการประกันตัวสำหรับจำเลยในคดีการค้ำมนุษย์, ติดตามผู้ต้องหาและบุคคลอื่นๆที่เกี่ยวข้องและทำงานเพื่อลบล้างการทุจริตจากการบังคับใช้กฎหมายที่ | - กระทรวงยุติธรรม | ๒๕๖๒ (2019) | แรงงานที่มีส่วนร่วมในกระบวนการทางกฎหมายจะไม่ถูกข่มขู่หรือถูกโน้มน้าวใจโดยผู้ที่เกี่ยวข้องหรือถูกกล่าวหาว่าเป็นผู้ค้ำมนุษย์ | <ul style="list-style-type: none"> - ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการภาครัฐ - SDGs เป้าหมายที่ ๘ - UNGPs ข้อที่ ๒๕, ๒๖, ๒๗, ๒๘, ๒๙, ๓๑ |



| | | | | | | |
|---|--|---|---|-----------|--|--|
| | | อาจเดือดร้อนผู้ค้ามนุษย์แรงงานที่เป็นผู้ร้องทุกข์ต่อบริษัทและผู้ที่เป็นตัวแทน | | | | |
| ๖ | การเยียวยา บทบัญญัติของการ ชดเชยค่าเสียหาย | ทบทวนและปรับปรุงพระราชบัญญัติเงินทดแทนพ.ศ. ๒๕๓๗และระบบกองทุนเงินทดแทนให้ทันสมัย โปร่งใสเป็นธรรมและสอดคล้องกับหลักการระหว่างประเทศ | กระทรวงแรงงาน | ๒๕๖๒-๒๕๖๖ | จำนวนสิทธิประโยชน์หรือหลักเกณฑ์ที่ได้มีการทบทวนหรือปรับปรุง | - ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ - SDGs เป้าหมายที่๘, ๑๖ - UNGPs ข้อที่๒๕, ๒๖, ๒๗, ๒๘, ๒๙, ๓๑ |
| | | กำหนดให้มีการไต่สวนคดีและไม่ได้สวนคดีกลไกเยียวยาทั้งจากภาครัฐและภาคเอกชนในระดับท้องถิ่นทั้งนี้ การเยียวยาควรสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนและชุมชนที่ได้รับผลกระทบ | - กระทรวงมหาดไทย (ส่วนการปกครองท้องถิ่น) - กระทรวงยุติธรรม | ๒๕๖๒-๒๕๖๖ | กลไกและมาตรการเยียวยาผู้เสียหายที่ได้รับผลกระทบทางลบ/ถูกละเมิดอันเป็นผลมาจากการประกอบธุรกิจ | - ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ - SDGs เป้าหมายที่๘, ๑๖ - UNGPs ข้อที่๒๕, ๒๖, ๒๗, ๒๘, ๒๙, ๓๑ |
| | | การชดเชยค่าเสียหายจากการละเมิดจะต้องให้ในกรณีที่มีการสูญเสียที่เกิดขึ้นจริงการสูญเสียที่เกิดจากความขาดแคลนที่ไม่ได้ตั้งใจและค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการดำเนินคดีภาคธุรกิจจะต้องมีส่วนร่วมการสนับสนุนกับกองทุนเงินชดเชยที่สามารถนำมาใช้ในกรณีที่มีการละเมิดสิทธิ | - กระทรวงยุติธรรม - ภาคธุรกิจ | ๒๕๖๒-๒๕๖๓ | -การชดเชยค่าเสียหายที่เพียงพอ -ค่าชดเชยที่ครอบคลุมถึงการสูญเสียอาชีพและการดำรงชีวิตในระหว่างการดำเนินคดีทางกฎหมาย -การชดเชยที่เพียงพอและค่าชดเชยที่ครอบคลุมถึงการสูญเสียอาชีพและการดำรงชีวิตในระหว่างการดำเนินคดีทางกฎหมาย | -ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ - SDGs เป้าหมายที่๘ - UNGPs ข้อที่๒๕, ๒๖, ๒๗, ๒๘, ๒๙, ๓๑ |



| | | | | | | |
|--|--|---|----------------------------------|------|--|---|
| | | | | | -การชดเชยอาจมาในรูปแบบเงินหรือทรัพยากรและการฟื้นฟูหรือจำกัดตามธรรมชาติ | |
| | | มีความจำเป็นที่จะต้องทบทวนแก้ไขและเพิกถอนข้อจำกัดใดๆในการให้ค่าชดเชยที่พบว่าเป็นการเลือกปฏิบัติต่อแรงงานที่ถูกกีดกันสิทธิในการเข้าถึงค่าชดเชยความเสียหายและค่าใช้จ่ายสำหรับคดีอาญาที่ต้องยื่นฟ้อง ตัวอย่างของข้อจำกัดนี้คือการขาดการให้ค่าชดเชยภายใต้ความเสียหายสำหรับผู้บาดเจ็บการชดเชยและค่าใช้จ่ายสำหรับจำเลยในคดีอาญาให้กับแรงงานที่เข้ามาในประเทศไทยอย่างผิดกฎหมายซึ่งจะต้องได้รับการแก้ไขกลไกสถาบันเช่นคณะกรรมการที่มีหน้าที่พิจารณาค่าตอบแทนควรระมัดระวังว่าการตัดสินใจจะไม่ได้สร้างหรือย่ำข้อจำกัดเหล่านี้ | - กระทรวงยุติธรรม - ภาคธุรกิจ | ๒๕๖๒ | ค่าชดเชยที่มีประสิทธิภาพและไม่เลือกปฏิบัติต่อแรงงาน | -ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ - SDGs เป้าหมายที่๘ - UNGPs ข้อที่๒๕, ๒๖, ๒๗, ๒๘, ๒๙, ๓๑ |



| | | | | | | |
|---|--|---|---|-----------|--|--|
| ๗ | การคุ้มครองสิทธิของแรงงานไทยในต่างประเทศ | ให้ข้อมูลและความช่วยเหลือในการเข้าถึงกลไกในการคุ้มครองสิทธิของแรงงานไทยที่ทำงานในต่างประเทศ | <ul style="list-style-type: none"> - กระทรวงการต่างประเทศ - กระทรวงแรงงาน | ๒๕๖๒-๒๕๖๖ | <ul style="list-style-type: none"> - ร้อยละของคนหางานที่เข้ารับการอบรมก่อนเดินทางไปทำงานในต่างประเทศมีความรู้เกี่ยวกับสิทธิในประเทศปลายทางเพิ่มขึ้น - กรมการกงสุลสถานเอกอัครราชทูตและสถานกงสุลใหญ่ของไทยในต่างประเทศให้ข้อมูลเกี่ยวกับกลไกการคุ้มครองสิทธิของแรงงานไทยในต่างประเทศอย่างต่อเนื่อง อาทิ ผ่านเอกสารเผยแพร่ เว็บไซต์ โทรศัพท์ไลน์ แอปพลิเคชัน ฯลฯ - แรงงานไทยในต่างประเทศเข้าถึงกลไกการคุ้มครองสิทธิรวมถึงความช่วยเหลือในการเจรจากับนายจ้างหรือหน่วยงานราชการของประเทศนั้นๆ กรณีไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือถูกละเมิดสิทธิ | <ul style="list-style-type: none"> - ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ - SDGs เป้าหมายที่ ๘, ๑๗ - UNGPs ข้อที่ ๑, ๘, ๒๕, ๒๖, ๒๗, ๒๘, ๒๙, ๓๑ |
|---|--|---|---|-----------|--|--|



MANUSHYA
Empowering Communities | Advancing Social Justice

มูลนิธิมานุษยะ ก่อตั้งขึ้นในปีพ.ศ. 2560 ทำหน้าที่เป็นสะพานเพื่อเชื่อมต่อ ขับเคลื่อนและเสริมสร้างอำนาจการเปลี่ยนแปลงโดย: การเชื่อมต่อผู้คนผ่านการสร้างพันธมิตรและการพัฒนากลยุทธ์ที่มุ่งเน้นที่การสร้างเสียงของชุมชนท้องถิ่นให้เป็นศูนย์กลางของการสนับสนุนสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติตามพันธกรณีและมาตรฐานด้านสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ

มูลนิธิมานุษยะเสริมสร้างความเป็นปึกแผ่นและความสามารถของชุมชนและประชาชนในระดับรากหญ้าเพื่อให้แน่ใจว่าชุมชนสามารถเสนอข้อกังวลของตนเองและค้นหา พัฒนาปรับปรุงการดำรงชีวิตและสถานการณ์สิทธิมนุษยชนในพื้นที่ระดับรากหญ้า