

WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES



กรกฎาคม 2565

SPOTLIGHT • WEPs ALLY



การส่งเสริมบทบาทของสตรีในระดับคณะกรรมการบริษัท และการพัฒนาองค์ความรู้ด้านความเสมอภาคทางเพศในตลาดทุน

สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ หรือ สำนักงาน ก.ล.ต. คือหน่วยงานภาครัฐที่มีหน้าที่ส่งเสริม พัฒนา และกำกับดูแลตลาดทุน ตั้งแต่เรื่องการระดมทุนเพื่อผู้ประกอบการธุรกิจ สินค้าและบริการ ไปจนถึงการกระทำอันไม่เป็นธรรมในตลาดทุน นับตั้งแต่ช่วงก่อตั้งในปี พ.ศ. 2535 สำนักงาน ก.ล.ต. มุ่งเน้นการทำงานอย่างโปร่งใส มีการวางรากฐานด้านธรรมาภิบาลที่ดี เพื่อการขับเคลื่อนสู่ความยั่งยืนมาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งรวมถึงสิทธิมนุษยชนและความเสมอภาคทางเพศ

ในปี พ.ศ. 2562 สำนักงาน ก.ล.ต. ได้รับมอบหมายจากคณะรัฐมนตรี (ครม.) ตามแผนปฏิบัติการระดับชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน ระยะที่ 1 (พ.ศ. 2562 – 2565) ในการสนับสนุนและสร้างความรู้ความเข้าใจเรื่องธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน โดยนำหลักการชี้แนะของสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนมาใช้ โดยการดำเนินการดังกล่าวเป็นกลไกหนึ่งที่จะช่วยส่งเสริม สนับสนุน และผลักดันบริษัทจดทะเบียน และผู้ประกอบการในตลาดทุนไทยให้คำนึงถึงสิทธิมนุษยชนและความเสมอภาคทางเพศ โดยยกตัวอย่างถึงผลสำรวจของสำนักข่าว The Guardian เปิดเผยว่า ธุรกิจมีโอกาสจะประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น หากองค์กรนั้นมีความหลากหลายของบุคลากร โดยเฉพาะในระดับผู้บริหาร¹

ด้วยเหตุนี้ สำนักงาน ก.ล.ต. จึงต้องการส่งเสริมให้บริษัทที่จดทะเบียนในตลาดทุนนั้นมีความหลากหลายในระดับคณะกรรมการบริษัท ตลอดจนผู้บริหาร ไม่ว่าจะเป็นความหลากหลายทางความคิด สาขาอาชีพ และแน่นอนว่าเรื่องเพศ

“ความหลากหลายเป็นสิ่งที่ดีงาม คำว่าหลากหลายในที่นี้หมายถึง หลากหลายความคิด ความเห็น และทุก ๆ อย่าง” นางสาวรีนวดี สุวรรณมงคล เลขาธิการสำนักงาน ก.ล.ต. กล่าว และได้เสริมต่อว่า “ความเสมอภาคทางเพศเป็นปัจจัยหนึ่งในการสร้างความยั่งยืนให้ธุรกิจ ถ้าไม่มีความเสมอภาค ความยั่งยืนก็เกิดขึ้นไม่ได้ เจ้าของธุรกิจควรมองว่าทุกคน มีศักยภาพเท่ากัน ซึ่งจะช่วยต่อยอดให้ธุรกิจของคุณยั่งยืนได้”

โดยสิ่งที่สำนักงาน ก.ล.ต. ทำเพื่อเสริมความเสมอภาคทางเพศให้เข้มแข็งทั้งภายในและภายนอกองค์กร สามารถจำแนกได้ดังนี้

1. เพิ่มบทบาทสตรีในระดับผู้นำองค์กร

ในปี 2565 สำนักงาน ก.ล.ต. เชิญชวนให้บริษัททั้งหลายในตลาดทุนส่งเสริมความหลากหลายด้วยการกำหนดเป้าหมายว่า ‘ร้อยละ 30 ของบริษัทจดทะเบียน มีกรรมการสตรีอย่างน้อยร้อยละ 30’ ซึ่งถือเป็นครั้งแรกที่มีการกำหนดเป้าหมายเพื่อความหลากหลายอย่างเป็นทางการในตลาดทุน

อย่างไรก็ตาม สำนักงาน ก.ล.ต. เล็งเห็นว่า แม้จะกำหนดเป้าหมายไว้แล้ว แต่ตัวเลือกของสตรีที่มีความพร้อมและโอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้งให้เป็นกรรมการของบริษัทจดทะเบียนอาจมีน้อย ด้วยเหตุนี้ สำนักงาน ก.ล.ต. จึงสนับสนุนสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทยหรือ IOD จัดทำโครงการส่งเสริมสตรีให้มีความพร้อมในการทำหน้าที่เป็นกรรมการ ปี 2565 เพื่อสนับสนุนให้สตรีกลุ่มดังกล่าว

ได้เข้าอบรมหลักสูตร ได้รับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทและการทำหน้าที่ของกรรมการที่มีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งเสริมสร้างทักษะให้สตรี เพื่อเตรียมความพร้อมในการทำหน้าที่เป็นกรรมการ ซึ่งจะเป็นการเปิดโอกาสให้สตรีได้รับการพัฒนาบทบาทและมีโอกาสเป็นผู้นำมากขึ้น

จากการเชิญชวนให้บริษัทจดทะเบียนในตลาดทุนเพิ่มสัดส่วนของกรรมการสตรีให้มากขึ้น สำนักงาน ก.ล.ต. พบว่า ในปี 2565 มีอัตราการเติบโต จากเดิมที่บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์มีกรรมการหญิงเพียงประมาณร้อยละ 10 ก็ขยับขึ้นสู่อ้อยละ 20 นอกจากนี้ ปี 2565 ยังเป็นปีแรกที่สำนักงาน ก.ล.ต. กำหนดให้บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์รายงานข้อมูลด้านความยั่งยืนตามแบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี 56-1 One Report ซึ่งรวมถึงข้อมูลด้านสิทธิมนุษยชนและความเสมอภาคทางเพศในองค์กรอีกด้วย

‘เพราะฉะนั้น เราก็ต้องช่วยสนับสนุนและผลักดันให้สตรีกลุ่มนี้มีโอกาสเข้าถึงได้มากขึ้น’ นางสาวรีนวดี สุวรรณมงคล กล่าว

2. สร้างการเข้าถึงแหล่งเงินทุนและความรู้ทางการเงินให้กับสตรี



สำนักงาน ก.ล.ต. รมรงค์เป็นผู้ประกอบการสตรีเข้าถึงแหล่งเงินทุนได้เพราะมองเห็นว่ามีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) เกือบครึ่งที่มีสตรีเป็นผู้ประกอบการ แต่อาจได้รับโอกาสไม่เท่าผู้ประกอบการชาย ซึ่งอาจเป็นเพราะค่านิยมเดิมในสังคมที่ไม่เชื่อว่าสตรีจะสามารถเป็นเจ้าของธุรกิจที่ประสบความสำเร็จ การรณรงค์นี้มีหลายองค์การให้ความร่วมมือ อาทิ ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) ได้ออกพันธบัตร Women Entrepreneurs Bonds เพื่อนำมาแหล่งเงินทุนสำหรับธุรกิจ SMEs ที่มีผู้ประกอบการเป็นสตรีโดยเฉพาะ

นอกจากการสนับสนุนสตรีด้านการเข้าถึงแหล่งเงินทุนแล้ว สำนักงาน ก.ล.ต. เห็นว่าสตรียังต้องมียุทธศาสตร์ที่เข้มแข็งพอสำหรับบริหารจัดการเงินด้วย จึงร่วมมือกับกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และสถาบันเพื่อการยุติธรรมแห่งประเทศไทย (องค์การมหาชน) หรือ TIJ ดำเนินโครงการให้ความรู้ทางการเงินแก่สตรี อาทิ กลุ่มผู้ต้องขังสตรีใกล้พื้นที่กลุ่มเปราะบาง และสตรีในชุมชน เพื่อรณรงค์ผลักดันพัฒนาความรู้เพื่อให้สตรีสามารถใช้ศักยภาพที่ตนเองมีอยู่ได้อย่างเต็มที่

3. สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่คำนึงถึงความเสมอภาคทางเพศ



ภายในสำนักงาน ก.ล.ต. เองก็มีความใส่ใจเรื่องความเสมอภาค และเป็นหน่วยงานแรก ๆ ที่ร่วมประกาศเจตนารมณ์ “การส่งเสริมความเสมอภาคและขจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ” กับกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยสำนักงาน ก.ล.ต. ให้ความสำคัญกับการดูแลพนักงาน ทั้งด้านสวัสดิการ ความปลอดภัย และมีแนวปฏิบัติเรื่องความเสมอภาคทางเพศ และการป้องกันการคุกคามทางเพศเพื่อเป็นแนวทางสำหรับใช้ภายในองค์กร ตลอดจนขั้นตอนการประกาศสรรหาบุคลากรที่ไม่ได้ระบุคุณสมบัติเรื่องเพศเป็นปัจจัยในการสรรหา สำนักงาน ก.ล.ต. ยังให้ความสำคัญในเรื่องการแต่งกายของบุคคล ไม่มีการจำกัดกรอบว่าเพศใดควรแต่งกายอย่างไร เพียงแต่ต้องแต่งกายสุภาพเท่านั้น รวมถึงการสื่อสารกับพนักงานเรื่องความเสมอภาคทางเพศอย่างเรียบง่าย แต่จริงจังและต่อเนื่อง นอกจากนี้ สำนักงาน ก.ล.ต. ได้ร่วมลงนามในบันทึกข้อตกลงความร่วมมือในการขับเคลื่อนการจัดทำงบประมาณที่คำนึงถึงมิติเพศภาวะ และเข้าร่วมเป็นหนึ่งในหน่วยงานนำร่องนำแนวคิดงบประมาณที่คำนึงถึงมิติเพศภาวะมาใช้

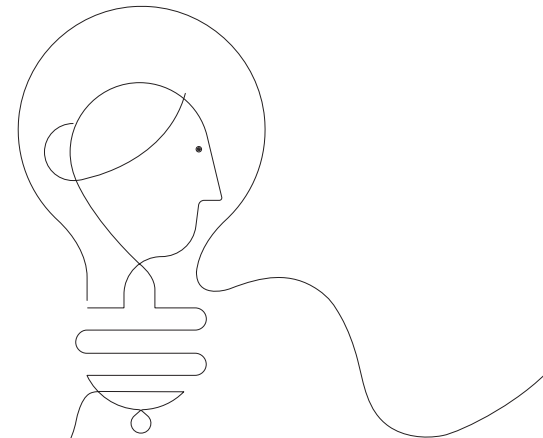
4. สร้างเครือข่ายความร่วมมือในตลาดทุนในการส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศ



สำนักงาน ก.ล.ต. เป็นหนึ่งในหลาย ๆ องค์กรที่เข้าร่วมการประชุมระดับสากลที่ส่งเสริมพลังของสตรี เช่น เข้าร่วมเป็นคณะทำงานด้านสารัตถะในการจัดประชุมเอเปคด้านสตรีและเศรษฐกิจ ประจำปี 2565 (Women and the Economy Forum 2022: WEF2022) และการประชุมสุดยอดผู้นำสตรีโลก (Global Summit of Woman 2022) ซึ่งเป็นเวทีที่ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเกี่ยวกับประเด็นการเสริมศักยภาพของสตรีในตลาดทุนและภาคเศรษฐกิจ ที่ประเทศไทยเป็นเจ้าภาพจัดการประชุมในปี 2565²

ในอนาคต สำนักงาน ก.ล.ต. ยังมีความตั้งใจที่จะร่วมมือกับพันธมิตรอีกหลายองค์กรเพื่อผลักดันเรื่องความเสมอภาคต่อไป เพราะสำนักงาน ก.ล.ต. เชื่อว่า การสื่อสารเรื่องสิทธิสตรีกับสาธารณชนเป็นเรื่องที่ควรทำอย่างต่อเนื่อง เพราะยังสร้างความตระหนักรู้ในเรื่องความเสมอภาคทางเพศมากเท่าไร ก็ยังมีแนวโน้มที่องค์กรภาคธุรกิจไม่ว่าจะขนาดใดก็ตาม จะเห็นความเป็นไปได้ที่จะขับเคลื่อนเรื่องนี้ไปพร้อมกันได้มากขึ้น

“การพูดคุยและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเรื่องความเสมอภาคจะช่วยจุดประกายให้บริษัทอื่น ๆ ทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศได้มองเห็น รับรู้ แลกเปลี่ยน และอยากสร้างนโยบายเพื่อความเสมอภาคภายในองค์กรของตนเองบ้าง”
นางสาวรีนวัตี สุวรรณมงคล กล่าว



ENDNOTES

1. See <https://www.theguardian.com/sustainable-business/gender-diversity-leadership-business-success> (accessed on 12 July 2022).
2. See <https://globewomen.org/globalsummit/> (accessed on 12 July 2022).

WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES

หลักการที่ 1



เปิดโอกาสสู่การเป็นผู้นำระดับสูงขององค์กรให้กับ
ทุกเพศอย่างเท่าเทียมกัน

หลักการที่ 2



ปฏิบัติต่อผู้หญิงและผู้ชายในสถานที่ทำงานอย่าง
เป็นธรรม เคารพและสนับสนุนสิทธิมนุษยชน
และการไม่เลือกปฏิบัติ

หลักการที่ 3



คุ้มครองสุขภาพ ความปลอดภัยและความเป็นอยู่
ที่ดีของพนักงานผู้หญิงและผู้ชายทุกคน

หลักการที่ 4



ส่งเสริมการศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนา
ศักยภาพการทำงานเพื่อส่งเสริม
ความเสมอภาคทางเพศ

หลักการที่ 5



สนับสนุนการใช้แผนพัฒนาองค์กร
เครือข่ายห่วงโซ่อุปทานและการตลาดที่ช่วย
เสริมสร้างศักยภาพสตรี

หลักการที่ 6



รณรงค์และปลูกฝังแนวคิดเรื่องความเสมอภาค
ทางเพศในองค์กร/ชุมชน

หลักการที่ 7



วัดผลและรายงานความคืบหน้าต่อสาธารณะ
เพื่อให้เกิดความเสมอภาคทางเพศ

 weps.org

 weempowerasia@unwomen.org

 [WEPs](#)

 [@UNWomenAsia](#)

สนับสนุนการเงินโดย



European Union

ผลิตโดย

 **weempowerasia**
Gender equality means good business


Funded by the European Union


UN
WOMEN

เพื่อเป็นการสนับสนุน

**WOMEN'S
EMPOWERMENT
PRINCIPLES**

Established by UN Women and the
UN Global Compact Office