

WEPS IN ACTION



วัดผลและรายงานความคืบหน้าต่อ
สาธารณะ เพื่อให้เกิดความเสมอภาค
หลักการที่ 7 ระหว่างเพศ

เนื้อหา

1. บทเรียนที่ได้รับ
2. บริบท
3. แนวทางการปฏิบัติ
4. ความท้าทาย
5. ผลลัพธ์
6. ข้อเสนอแนะ

CASE STUDY: บริษัท ผลิตไฟฟ้า จำกัด (มหาชน)

ลดความเหลื่อมล้ำทางเพศด้วยการตรวจสอบช่องว่างค่าตอบแทนระหว่างชายและหญิง

บทเรียนที่ได้รับ

- ความเท่าเทียมทางเพศกับความยั่งยืนทางธุรกิจเกี่ยวข้องกัน เมื่อองค์กรไม่เลือกปฏิบัติทางเพศ แต่มุ่งเน้นพัฒนาความรู้และความสามารถพนักงานอย่างเท่าเทียมกัน องค์กรนั้นก็จะมีความยั่งยืน
- การที่ผู้บริหารมองเห็นความสำคัญของการส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศในองค์กร จะช่วยให้พนักงานผูกพันกับองค์กร และแสดงศักยภาพของตัวเองออกมาได้อย่างเต็มที่
- การปิดช่องว่างค่าตอบแทนของพนักงานทุกเพศ คือนโยบายที่ทำให้เห็นว่างค์กรจริงจังกับการส่งเสริมความเท่าเทียมอย่างเป็นรูปธรรม
- การมีเกณฑ์ชี้วัดและตั้งเป้าหมายเรื่องความเท่าเทียมทางเพศ เปิดเผยข้อมูลให้พนักงานและคนภายนอกได้รับรู้ นอกจากจะได้ภาพลักษณ์ที่ดีแล้ว ยังช่วยส่งเสริมให้พนักงานเห็นความก้าวหน้าเรื่องความเสมอภาคในองค์กรอย่างเป็นรูปธรรมอีกด้วย และทำให้พนักงานรู้สึกผูกพันกับองค์กร แสดงความคิดเห็นของตัวเองได้อย่างอิสระ

บริบท

บริษัท ผลิตไฟฟ้า จำกัด (มหาชน) หรือ EGCO Group (เอ็กโก กรุ๊ป) คือบริษัทผลิตไฟฟ้าเอกชนรายแรกของประเทศไทย ก่อตั้งขึ้นจากนโยบายของรัฐบาลที่ต้องการส่งเสริมให้ภาคเอกชนเข้ามาช่วยสร้างพลังงานเพื่อลดภาระของภาครัฐ นอกจากการผลิตพลังงานที่ทำเป็นธุรกิจหลัก เอ็กโก กรุ๊ป ยังแสวงหาโอกาสใหม่ ๆ ในการลงทุน โดยการเข้าไปถือหุ้นในบริษัทต่าง ๆ เพื่อสร้างเสถียรภาพของธุรกิจ ควบคู่ไปกับการขยายธุรกิจไปยังสาขาที่เกี่ยวข้อง เช่น ธุรกิจเชื้อเพลิงและระบบสาธารณูปโภค หรือธุรกิจด้าน Smart Energy Solution

ปัจจุบัน เอ็กโก กรุ๊ป มุ่งเน้นการผลิตนวัตกรรมด้านพลังงาน โดยมีเป้าหมายคือการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน มุ่งเน้นการสร้างพลังงานสะอาดที่ไม่เพียงแต่คำนึงถึงผลประโยชน์เท่านั้น แต่ยังคำนึงถึงการรักษาสีเขียวและพัฒนาระบบสังคม และ ‘ความเท่าเทียมทางเพศ’ ก็เป็นหนึ่งในประเด็นที่เอ็กโก กรุ๊ป ให้ความสำคัญ

“เรามองว่าทุกคนคือบุคคล คุณจะมีเพศอะไรก็ตามนั้น ไม่สำคัญเท่ากับความสามารถและประสบการณ์ที่มี เพราะเมื่อคนทำงานมีความสามารถ องค์กรก็จะยั่งยืนไปได้เรื่อย ๆ” ดร. วรพงษ์ สิ้นสุขาวาร ผู้จัดการฝ่ายแผนงาน บริษัท

ผลิตไฟฟ้า จำกัด (มหาชน) เปิดเผย

มองจากสายตาของคนนอก เอ็กโก กรุ๊ปเป็นบริษัทที่ทำงานเกี่ยวกับวิศวกรรมไฟฟ้า ซึ่งอาจเป็นอุตสาหกรรมที่สังคมมองว่าดูเหมาะกับเพศชายมากกว่า ทว่าหลายปีที่ผ่านมา เมื่อเอ็กโก กรุ๊ปได้ขยายขยายเป็นบริษัทแห่งการลงทุน อัตราของพนักงานผู้หญิงก็เพิ่มขึ้นตามตำแหน่งที่เพิ่มเข้ามา อาทิ สายงานพัฒนาธุรกิจเลขานุการ ส่วนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมโรงไฟฟ้า (SHE) บริหารสินทรัพย์ ตรวจสอบภายใน เป็นต้น ช่วงนี้เองที่ทำให้ผู้บริหารในองค์กร

แนวทางการปฏิบัติ

เอ็กโก กรุ๊ป ส่งเสริมและขับเคลื่อนความเสมอภาคทางเพศอย่างเป็นรูปธรรม ตั้งแต่การผลักดันให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลปฏิบัติต่อพนักงานทุกเพศอย่างเท่าเทียมในการรับสมัครโดยพิจารณาจากประสบการณ์ ความรู้ ทักษะและความสามารถเป็นหลัก

นอกจากนี้ เอ็กโก กรุ๊ปยังมีการวิเคราะห์เรื่องค่าตอบแทนของพนักงาน โดยการประเมินความเสมอภาคออกมาเป็นตัวเลขที่สามารถมองเห็น และชี้วัดได้ จากกระบวนการทบทวนค่าตอบแทนของพนักงาน (Gender Pay Gap Analysis) ซึ่งพิจารณาจากเงินเดือน สวัสดิการที่พนักงานได้รับ และการตรวจสอบช่องว่างค่าตอบแทนระหว่างชายและหญิงทั่วทั้งองค์กร (Equal Pay Analysis) “เมื่อวิเคราะห์แล้วเราจะเห็นช่องว่างของรายได้ที่ห่างกันได้ชัดเจนของพนักงานหญิงและชาย ซึ่งในความเป็นจริงแล้ว พนักงานที่มีอายุงาน และประสบการณ์ทำงานที่ใกล้เคียงกัน ไม่ควรมีค่าตอบแทนที่ต่างกันมากนัก ดังนั้น ในการพิจารณาช่องว่างระหว่างค่าตอบแทนของ เอ็กโก กรุ๊ป ที่ปรับปรุงแล้วในปัจจุบัน จึงมีหลายปัจจัยประกอบการพิจารณา เช่น ประสบการณ์ ระดับตำแหน่ง ฯลฯ เป็นต้น” ดร. วรพงษ์กล่าว

“เข้าใจว่าพนักงานไม่ควรคุยกันเรื่องฐานเงินเดือน แต่พอถึงจุดหนึ่งเขาจะคุยกันเอง ยิ่งพอได้เริ่มงานพร้อมกัน เติบโตไปด้วยกัน การที่พวกเขาเห็นว่าค่าตอบแทนขึ้นไม่เท่ากันก็จะเป็นภาพลักษณ์ที่ไม่ดีของบริษัทได้” นี่คือจุดเริ่มต้นที่ทำให้ทางบริษัทต้องการขยายช่องว่างค่าตอบแทนของพนักงานต่างเพศให้ลดลง

เอ็กโก กรุ๊ปจึงวางแผนเรื่อง Gender Pay Gap ในปี พ.ศ. 2564 โดยเริ่มจากการเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลย้อนหลัง และพบว่า ด้วยวัฒนธรรมและลักษณะธุรกิจขององค์กร ทำให้ค่าตอบแทนของผู้ชายมีมากกว่าผู้หญิงในบางตำแหน่ง หากเป็นระดับของผู้บริหารระดับต้น ก็จะเห็นว่าค่าตอบแทนของชายกับหญิงนั้นอยู่ในระดับเดียวกัน ที่แตกต่างกันอย่างมากคือผู้บริหารระดับสูง เพราะมีปริมาณผู้ชายกับผู้หญิงที่มีตำแหน่งดังกล่าวไม่เท่ากันจึงทำให้เกิดช่องว่างของค่าตอบแทนที่แตกต่างกัน¹

อย่างไรก็ตาม เอ็กโก กรุ๊ป ไม่ได้ปิดกั้นเรื่องเพศสภาพในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง จากสัดส่วนของผู้บริหารที่มองเห็น จึงตั้งเป้าหมายในระยะ 5 ปีว่า จะเพิ่มจำนวนสัดส่วนของบุคลากรหญิงในระดับผู้บริหารระดับต้นเป็นร้อยละ 50 และเพิ่มบุคลากรหญิงในทุก ๆ ระดับเป็นร้อยละ 30 โดยจะเปิดเผยตัวเลขและ

เห็นชัดเจนขึ้นว่าความสามารถไม่ได้เกี่ยวกับเพศอีกต่อไป ไม่ว่าจะเพศอะไรก็สามารถที่จะเติบโตไปเป็นผู้บริหารได้หากได้รับการพัฒนาทักษะ และมีคุณสมบัติที่เหมาะสม

เมื่อมีความเชื่อว่าทุกเพศเท่าเทียมกันในองค์กร เอ็กโก กรุ๊ป จึงออกแบบนโยบายและสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมในประเด็นนี้ เริ่มตั้งแต่กระบวนการรับสมัครบุคลากร การเลื่อนตำแหน่ง ไปจนถึงการวิเคราะห์ค่าตอบแทนของพนักงานเพื่อสำรวจความเหลื่อมล้ำทางเพศ

ข้อมูลดังกล่าวต่อสาธารณชนอย่างสม่ำเสมอ

ภายในองค์กรเอง เอ็กโก กรุ๊ป ยังมีการกำหนดเป้าหมายด้านความหลากหลาย และการไม่แบ่งแยกระยะยาว ผู้บริหารของเอ็กโก กรุ๊ป ได้มีการออกแบบวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมขององค์กรให้พนักงานรู้สึกว่ามีคุณค่าเท่าเทียม สร้างความเห็นอกเห็นใจ ไม่แบ่งแยกเพศ ผ่านกิจกรรมสร้างความคิดเชิงกีดกันทางเพศในที่ทำงาน ในช่วงสิ้นปี เอ็กโก กรุ๊ปก็จะมีการประชุมประจำปีเรื่องสิทธิมนุษยชนและส่งเสริมศักยภาพสตรีกับพนักงาน เพื่อให้ทุกคนตระหนักถึงคุณค่าความสามารถ และการมองเห็นตัวตนของพนักงานทุกคนอย่างเสมอภาค

นอกจากนั้น เอ็กโก กรุ๊ปยังมีระบบ Whistle Blowing หรือระบบร้องเรียนด้านสิทธิมนุษยชนและเยียวา เช่น การคอร์รัปชัน การคุกคามทางเพศ หรือการเลือกปฏิบัติ บริษัทยังมีระบบติดตามเรื่องให้จนจบกระบวนการ ตั้งคณะกรรมการสอบสวนอย่างจริงจัง และจะไม่เปิดเผยตัวตนของพนักงานที่แจ้งข่าวขึ้นมาเพื่อคุ้มครองพยานและผู้ถูกระงับ

นอกจากนี้ เอ็กโก กรุ๊ป ยังร่วมมือกับคู่ค้าในการส่งเสริมประเด็นความเสมอภาคและสิทธิมนุษยชน อย่างการที่ฝ่ายจัดซื้อประกาศว่าจะสนับสนุนคู่ค้าที่ส่งเสริมเรื่องสิทธิมนุษยชนและไม่มีการใช้แรงงานเด็ก เป็นต้น



TIMELINE

Before 2021
(ก่อน พ.ศ. 2564)

- สนับสนุนการรับสมัครงานและการเลื่อนตำแหน่ง โดยไม่กีดกันทางเพศ
- ริเริ่มระบบร้องเรียนและเยียวยาด้านสิทธิมนุษยชน (Whistle Blowing)

2021
(พ.ศ. 2564)

- ทบทวนค่าตอบแทนของพนักงาน (Gender Pay Gap Analysis) และตรวจสอบช่องว่างค่าตอบแทนระหว่างชายและหญิงทั่วทั้งองค์กร (Equal Pay Analysis)
- ได้รับรางวัลชนะเลิศ UN Women 2021 Thailand WEPs Awards สาขาความโปร่งใสและการรายงาน (Transparency and Reporting) ในระดับประเทศ และรางวัลรองชนะเลิศอันดับ 2 ในสาขาเดียวกันในระดับภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก

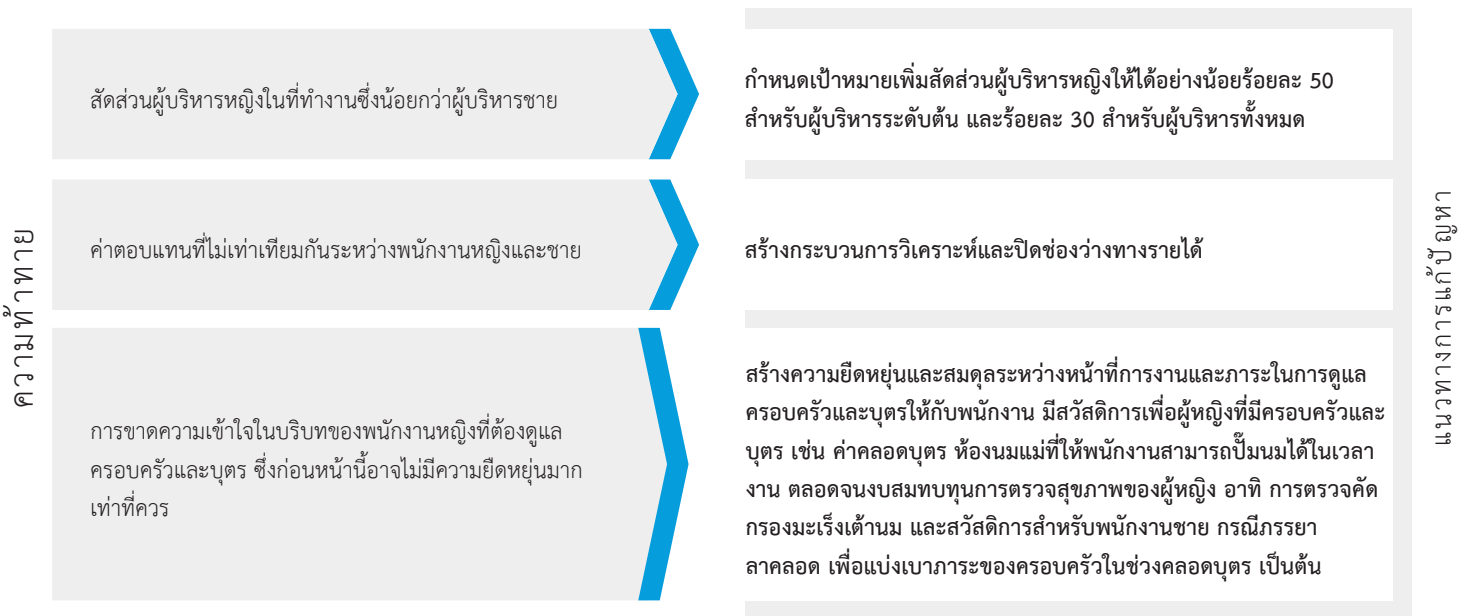
By 2025
(ภายใน พ.ศ. 2568)

- เพิ่มจำนวนสัดส่วนของบุคลากรหญิงในระดับผู้บริหารระดับต้นเป็นร้อยละ 50
- เพิ่มบุคลากรหญิงในทุกระดับเป็นร้อยละ 30

ความท้าทาย

ความท้าทายที่เอ็กโก กรุ๊ป ได้พบเจอ แบ่งได้เป็น 3 ประเด็นหลักคือ

- 1) สัดส่วนผู้บริหารหญิงในที่ทำงานซึ่งน้อยกว่าผู้บริหารชาย
- 2) ค่าตอบแทนที่ไม่เท่าเทียมกันระหว่างพนักงานหญิงและชาย
- 3) การขาดความเข้าใจในบริบทของพนักงานหญิงที่ต้องดูแลครอบครัวและบุตร ซึ่งก่อนหน้านี้อาจไม่มีความยืดหยุ่นมากเท่าที่ควร



ผลลัพธ์

จากโครงการ Gender Pay Gap Analysis เอ็กโก กรุ๊ป ได้มีการจัดทำแผนปรับปรุงโครงสร้างค่าตอบแทนโดยริเริ่มมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2563 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของแผนปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าองค์กรมีการดำเนินงานอย่างเป็นธรรมต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมยิ่งไปกว่านั้น เพื่อเป็นการรับรองความถูกต้องของข้อมูลที่บ่งชี้เรื่องความเท่าเทียมกันของรายได้ เอ็กโก กรุ๊ป ได้ให้หน่วยงานจากภายนอกเข้ามาตรวจสอบและรับรองความถูกต้องของข้อมูล²

จากผลสำรวจในปี พ.ศ. 2560 เอ็กโก กรุ๊ป ได้เปิดเผยรายได้ของพนักงานที่ไม่ได้อยู่ในระดับบริหารว่า โดยเฉลี่ยแล้วพนักงานชายมีรายได้ 44,651 บาท ต่อเดือน ในขณะที่พนักงานหญิงมีรายได้ 35,826 บาท ต่อเดือน โดยมีช่องว่างทางรายได้ห่างกัน 8,825 บาท ในปี พ.ศ. 2563 ได้มีการลดช่องว่างระหว่างรายได้ ส่งผลให้พนักงานชายได้ 45,943 บาท ต่อเดือน ในขณะที่พนักงานหญิงได้ 37,714 บาท ต่อเดือน ห่างกัน 8,220 บาท³ แม้จะลดลงเป็นสัดส่วนที่ไม่สูงมากแต่ก็ถือเป็นสัญญาณที่ดี เพื่อให้บริษัทได้ดำเนินโครงการนี้ต่อไป

การออกนโยบายส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศสามารถช่วยสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงานได้เป็นอย่างดี ทำให้รู้สึกผูกพันกับบริษัท กลับแสดงความคิดเห็น

ข้อเสนอแนะ

หากบริษัทใดต้องการเริ่มส่งเสริมความเท่าเทียม เอ็กโก กรุ๊ป แนะนำว่าอาจเริ่มจากฝ่ายผู้บริหารที่ต้องมีความเข้าใจเรื่องนี้เป็นอย่างดี รวมถึงต้องออกแบบ และประชาสัมพันธ์นโยบายให้ทุกคนในองค์กรได้รับทราบ เพราะจะนำไปสู่การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นผลดีต่อตัวพนักงาน ต่อยอดไปหาการปิดช่องว่างค่าตอบแทนของคนทุกเพศในสังคมต่อไป

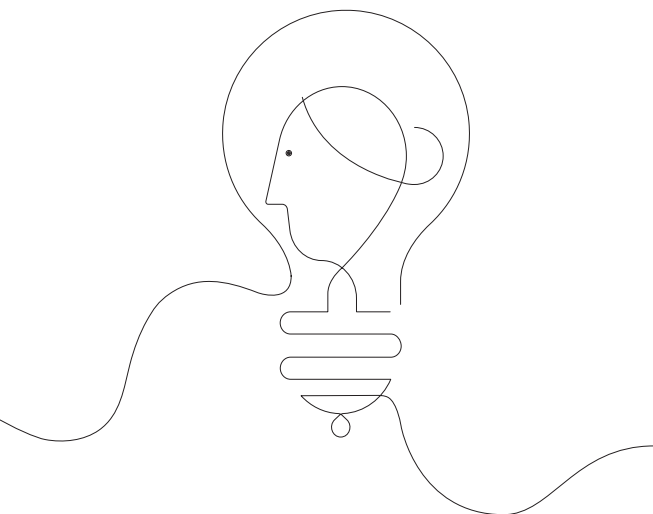
นอกจากนี้ ควรจะมีหลักเกณฑ์ชี้วัดที่ชัดเจน โปร่งใส เป็นรูปธรรม และเปิดเผยให้พนักงานและคนภายนอกได้รับทราบข้อมูล สิ่งเหล่านี้จะยิ่งสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ตัวพนักงานที่กำลังทำงานให้องค์กรที่เคารพคนทุกเพศอย่างเท่าเทียม

ของตัวเอง นโยบายเหล่านี้ยังทำให้เอ็กโก กรุ๊ป มีภาพลักษณ์ที่ดีและโปร่งใสในสายตาของคนภายในและภายนอกองค์กรอีกด้วย

“นอกจากนี้ การรายงานและเปิดเผยข้อมูลเรื่องนี้ต่อสาธารณะ ทำให้คนภายนอกได้เห็นว่าการที่เราทำสิ่งนี้จะช่วยให้เราทำตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ เราเชื่อว่าการวิเคราะห์ข้อมูลเรื่อง Gender Pay Gap นี้จะนำไปสู่ความเท่าเทียมกันได้จริง” ดร. วรพงษ์กล่าว

ในปี พ.ศ. 2564 เอ็กโก กรุ๊ป ยังได้รับรางวัลชนะเลิศ UN Women 2021 Thailand WEPs Awards ภายใต้สาขาความโปร่งใสและการรายงาน (Transparency and Reporting) และรางวัลชมเชยในสาขาสถานที่ทำงานที่มีความเท่าเทียมทางเพศ (Gender-inclusive Workplace) มากกว่านั้น เอ็กโก กรุ๊ป ยังได้รับเกียรติจาก UN Women เสนอชื่อให้เข้าชิงรางวัลดังกล่าวในระดับภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก และได้คว้ารางวัลรองชนะเลิศอันดับ 2 ภายใต้สาขาความโปร่งใสและการรายงาน (Transparency and Reporting) ได้สำเร็จ⁴ การรายงานข้อมูลต่อสาธารณชนทำให้เอ็กโก กรุ๊ป กลายเป็นองค์กรที่เป็นแบบอย่างในเรื่องการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศและได้รับการยอมรับทั้งในประเทศและนานาชาติ

ดร. วรพงษ์ได้เน้นย้ำว่า “ความเท่าเทียมทางเพศกับความยั่งยืนทางธุรกิจเกี่ยวข้องกัน เมื่อเราไม่แบ่งแยก เน้นที่ความรู้ความสามารถของพนักงาน มันจะทำให้องค์กรยั่งยืน”



บทบาทของ WEPs

การลงนามประกาศเจตนารมณ์สนับสนุนหลักการ Women's Empowerment Principles (WEPs) หรือหลักการเสริมสร้างศักยภาพสตรี ทำให้เอ็กโก กรุ๊ป ได้มองเห็นกรอบวิธีการปฏิบัติเรื่องความเท่าเทียมจนสามารถนำไปออกแบบนโยบายและวัฒนธรรมภายในองค์กรได้ ทางบริษัทเห็นว่าจะองค์กรที่มีบรรยากาศแห่งความเท่าเทียมนั้นควรเป็นอย่างไร โดยอีกหนึ่งหลักการที่เอ็กโก กรุ๊ปหยิบมาใช้ ได้แก่ หลักการที่ 2 ปฏิบัติต่อผู้หญิงและผู้ชายในสถานที่ทำงานอย่างเป็นธรรม เคารพและสนับสนุนสิทธิมนุษยชนและการไม่เลือกปฏิบัติ ซึ่งเห็นได้ชัดจากการตั้งเป้าหมายในการเพิ่มสัดส่วนผู้บริหาร และพนักงานหญิงในทุกระดับ และโครงการ Gender Pay Gap ที่พยายามลดช่องว่างค่าตอบแทนของทุกเพศ

นอกจากนี้ เอ็กโก กรุ๊ปยังมีการรายงานข้อมูลในโครงการดังกล่าวสู่สาธารณชน พร้อมทั้งมีการรายงานความยั่งยืนอ้างอิงตามกรอบการรายงานด้านความยั่งยืนที่เป็นมาตรฐานสากล เช่น Global Reporting Initiative Standards (GRI Standards) ซึ่งสอดคล้องกับหลักการที่ 7 วัดผลและรายงานความคืบหน้าต่อสาธารณะ เพื่อให้เกิดความเสมอภาคระหว่างเพศ ช่วยให้คนภายนอกและภายในองค์กรเห็นว่า บริษัทให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เป็นธรรมกับทุกคน

ENDNOTES

- 1 See <https://sustainability.egco.com/th/projects/51/การส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ> (accessed on 5 July 2022).
- 2 See <https://www.egco.com/th/performance-summary-human-resources> (accessed on 5 July 2022).
- 3 See <https://investor.egco.com/misc/ar/20210315-egco-ar2020-th.pdf> (accessed on 5 July 2022).
- 4 See <https://www.moneyandbanking.co.th/article/pr-news/un-woman-inclusive-leadership-means-better-business-21012022> (accessed on 5 July 2022).

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



WEPs



weps@unwomen.org



@UNWomenAsia

สนับสนุนการเงินโดย

ผลิตโดย

เพื่อเป็นการสนับสนุน



European Union



Funded by the European Union



**WOMEN'S
EMPOWERMENT
PRINCIPLES**

Established by UN Women and the
UN Global Compact Office