

**UN Women's Empowerment Principles –
Gender-Responsive Procurement Assessment Tool**

หลักการเสริมสร้างศักยภาพสตรีของ UN Women -
แบบประเมินการจัดซื้อจัดจ้างที่คำนึงถึงความเสมอภาคทางเพศ (GRP)

Guidance Note คำอธิบาย

The UN Women's Empowerment Principles – Gender-Responsive Procurement (GRP) Assessment Tool allows companies to assess progress on their GRP policies and practices on gender-responsive procurement. This self-assessment tool is available to all WEPs signatories.

Consisting of 31 questions, the tool identifies gaps and areas for improvement based on inputs provided by the company.

The tool – guiding companies to work towards implementing WEPs Principle #5: *Enterprise development, supply chain and marketing practices* – was developed in consultation with companies from Asia and the Pacific and the European Union to ensure that the questions reflect real-life company practice and adhere to international standards and indicators. Upon completion of the tool, you will receive an individual score card and resources to consider next steps for advancing GRP in your company and its supply chain.

The questions cover five main themes, namely:

1. Gender equality commitments
2. Procurement policy and strategy
3. Internal procurement and supply chain management department
4. Supplier database and data reporting
5. Supplier engagement and diversification.

You will be assigned a specific score based on each response to the questions. All the questions are weighted equally.

Once you complete the assessment, you will receive numerical scores for each of the five themes along with the highest possible score for reference. You will also receive an overall score with an indicator of your progress as being a Beginner, Improver, Achiever or Leader. The highest possible numerical score is 78. The following are the ranges for each score level: Beginner (0 – 20), Improver (21-40), Achiever (41-50), Leader (51-78).

Gender-responsive procurement (GRP) is the sustainable selection of services, goods or civil works that takes into account the impact on gender equality and women's empowerment. It is founded on international standards, agreements and principles relevant to improving

gender-responsive working conditions and essential for upholding women's basic rights in the supply chain.[1]

หลักการเสริมสร้างศักยภาพสตรีของ UN Women – แบบประเมินการจัดซื้อจัดจ้างที่คำนึงถึงความเสมอภาคทางเพศ (GRP) คือเครื่องมือให้บริษัทนำไปใช้ประเมินความคืบหน้าของนโยบายและแนวปฏิบัติของบริษัทเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างที่คำนึงถึงความเสมอภาคทางเพศ (GRP) องค์การธุรกิจทุกองค์กรที่ได้ลงนามประกาศเจตนารมณ์สนับสนุนหลักการเสริมสร้างศักยภาพสตรี หรือ WEPS สามารถทำแบบประเมินนี้ได้

แบบประเมินนี้ประกอบด้วยคำถาม 31 ข้อ เมื่อบริษัทรวบรวมและป้อนข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ระบบจะคำนวณคะแนนในแต่ละรายการ ระบุสิ่งที่ยังขาดอยู่และส่วนที่ต้องพัฒนาเพิ่มเติมให้บริษัทนำไปพิจารณาปรับใช้

แบบประเมินนี้เป็นเครื่องมือที่จะช่วยแนะแนวทางพัฒนาบริษัทตามหลักการ WEPS ข้อที่ 5 ซึ่งว่าด้วยการพัฒนาองค์กร ชีพหลายเจนขององค์กร และแนวปฏิบัติด้านการตลาด ซึ่งได้รับการพัฒนาโดยผ่านการปรึกษาหารือกับหลากหลายบริษัทจากทั้งภูมิภาคเอเชีย-แปซิฟิก และสหภาพยุโรป เพื่อให้แน่ใจว่าทุกคำถามสะท้อนถึงแนวทางปฏิบัติของบริษัทที่เกิดขึ้นจริงโดยทั่วไป และเป็นไปตามมาตรฐานและตัวชี้วัดสากล เมื่อทำแบบประเมินแล้วเสร็จ คุณจะได้รับผลคะแนนประเมิน พร้อมทั้งแหล่งข้อมูลเพื่อใช้ประกอบการวางแผนพัฒนา GRP ในบริษัทของคุณและชีพลายเจนต่อไป

คำถามแบ่งออกเป็น 5 ส่วนดังนี้

1. ความมุ่งมั่นของบริษัทเรื่องความเสมอภาคทางเพศ
2. นโยบายและกลยุทธ์ด้านการจัดซื้อจัดจ้าง
3. การจัดซื้อจัดจ้างภายใน/การบริหารจัดการชีพลายเจน
4. ฐานข้อมูลของชีพลายเออร์ และการรายงานข้อมูล
5. ความสัมพันธ์กับชีพลายเออร์และความหลากหลายของกลุ่มชีพลายเออร์ของบริษัท

คะแนนของคุณขึ้นอยู่กับคำตอบที่คุณเลือกจากคำถามแต่ละข้อ โดยแต่ละข้อมีคะแนนเต็มเท่ากันทุกข้อ

เมื่อคุณตอบคำถามครบทุกข้อเรียบร้อยแล้ว คุณจะได้รับผลแบบประเมินแยกออกเป็น 5 ส่วนตามข้างต้น โดยมีคะแนนเต็มของแต่ละส่วนกำกับ และคุณจะได้รับคะแนนรวมระดับขององค์กรว่าอยู่ในเกณฑ์ มีอใหม่ เริ่มต้นแล้ว พร้อมขับเคลื่อน หรือผู้นำ แบบประเมินมีคะแนนเต็ม 78 คะแนน โดยแต่ละระดับถูกแบ่งดังนี้ มีอใหม่ (0-20 คะแนน) เริ่มต้นแล้ว (21-40 คะแนน) พร้อมขับเคลื่อน (41-50 คะแนน) และผู้นำ (51-78 คะแนน)

Gender-responsive procurement (GRP) หรือการจัดซื้อจัดจ้างที่คำนึงถึงความเสมอภาคทางเพศ หมายถึงการเลือกซื้อสินค้า บริการและงานโครงสร้างโดยคำนึงถึงผลกระทบด้านความเสมอภาคทางเพศและการเสริมสร้างศักยภาพสตรี GRP ตั้งอยู่บนมาตรฐานสากล ข้อตกลง และหลักการที่จะเข้ามาช่วยปรับปรุงสภาพการทำงานให้ตอบสนองต่อเพศสภาพได้ดีขึ้น ซึ่งจำเป็นต่อการส่งเสริมสิทธิขั้นพื้นฐานของผู้หญิงในห่วงโซ่อุปทาน (supply chain) [1]

Sourcing from Women Owned Business การจัดหาจากรัฐกิจที่ผู้หญิงเป็นเจ้าของ

GRP involves sourcing from women-owned businesses (WOBs) and from gender-responsive enterprises (GREs). Currently, only one percent of corporate worldwide purchasing goes to women's businesses [2], and to date little systematic data have been collected on what proportion of procurement spending is on gender-responsive enterprises.

A business qualifies as a woman-owned business if it meets the following criteria: [IFC Definition]

(A) ≥ 51 per cent owned by woman/women;

OR (B) ≥ 20 per cent owned by woman/women; AND (i) has \geq one woman as CEO/COO/President/Vice President; AND (ii) has ≥ 30 per cent of the board of directors composed of women, where a board exists.[3]

การจัดซื้อจัดจ้างที่คำนึงถึงความเสมอภาคทางเพศเชื่อมโยงกับการจัดหาสินค้าและบริการจากรัฐกิจที่ผู้หญิงเป็นเจ้าของ (WOBs) และจากวิสาหกิจที่คำนึงถึงความเสมอภาคทางเพศ (GREs) ปัจจุบันรัฐกิจที่ผู้หญิงเป็นเจ้าของมีส่วนเพียงแค่เพียงร้อยละ 1 ของมูลค่าจัดซื้อจัดจ้างขององค์กรต่าง ๆ ทั่วโลก [2] และจนถึงขณะนี้ก็ยังไม่ได้มีการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบเพียงพอที่จะทำให้ทราบได้ชัดเจนว่ามูลค่าการจัดซื้อจัดจ้างจากวิสาหกิจที่คำนึงถึงความเสมอภาคทางเพศ (GREs) คิดเป็นสัดส่วนเท่าใด

คุณสมบัติของรัฐกิจที่ผู้หญิงเป็นเจ้าของเป็นไปตามเกณฑ์ต่อไปนี้ [อ้างอิงจากนิยามของ IFC]

- (1) มีผู้หญิงเป็นเจ้าของอย่างน้อยร้อยละ 51 หรือ
- (2) มีผู้หญิงเป็นเจ้าของอย่างน้อยร้อยละ 20 และมี (ก) ผู้หญิงอย่างน้อยหนึ่งคนเป็นประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ประธานเจ้าหน้าที่ฝ่ายปฏิบัติการ กรรมการผู้จัดการใหญ่ และ/หรือรองประธาน และ (ข) มีผู้หญิงร้อยละ 30 ขึ้นไปในคณะกรรมการบริหาร (หากมี) [3]

Sourcing from Gender-Responsive Enterprises การจัดหาจากวิสาหกิจที่คำนึงถึงความเสมอภาคทางเพศ

A gender-responsive enterprise would meet rigorous criteria for integrating gender equality and women's empowerment principles in policies and practices in the workplace, marketplace and community to have systemic impacts.[4] As a starting point, this means: working towards gender balance in terms of employees, senior management and board members; closing the gender pay gap; incorporating gender equality in into recruitment, promotion and career opportunities; retaining both women and men full-time employees who take parental leave; and having a confidential grievance, resolution, reporting and non-retaliation mechanism and procedure to address and respond to incidents of violence and harassment.

วิสาหกิจที่คำนึงถึงความเสมอภาคทางเพศ คือองค์กรที่ดำเนินธุรกิจตามเกณฑ์อย่างเคร่งครัดเพื่อผนวกความเสมอภาคทางเพศและหลักการเสริมสร้างศักยภาพสตรี หรือ Women's Empowerment Principles (WEPs) เข้าในนโยบายและแนวปฏิบัติขององค์กรเพื่อพัฒนาสถานที่ทำงาน ตลาด และชุมชน ให้เกิดผลลัพธ์เชิงบวกต่อธุรกิจ[4] โดยในเบื้องต้น องค์กรจำเป็นจะต้องสร้างความสมดุลทางเพศในแง่ของสัดส่วนพนักงาน ผู้บริหารระดับสูง และสมาชิกคณะกรรมการ ปิดช่องว่างการจ่ายเงินระหว่างเพศ สรรหาบุคลากร เลื่อนตำแหน่ง และให้โอกาสทางอาชีพแก่คนทุกเพศอย่างเปิดเผย และเสมอภาค การรักษาพนักงานประจำทั้งหญิงและชายที่ลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร และมีการร้องทุกข์อย่างเป็นความลับ จัดให้มีการแก้ไข การรายงาน และกลไกป้องกันการตอบโต้เอาคืน และขั้นตอนในการจัดการและตอบสนองต่อเหตุการณ์ ความรุนแรงและการล่วงละเมิด

This tool will benefit your company by:

- Enhancing brand reputation, customer and staff loyalty
- Increasing innovation, resilience and productivity in supply chains
- Providing a positive impact in communities where you do business by including competitive women-owned businesses in all bid opportunities
- Reducing costs through increased competition with gender inclusive sourcing efforts
- Demonstrating compliance to reporting commitments, such as ESG measures and legislation on due diligence in supply chains.

ประโยชน์ที่องค์กรจะได้รับจากการทำและพัฒนาองค์กรตามคำแนะนำของแบบประเมินนี้ได้แก่

- เพิ่มชื่อเสียงของแบรนด์ ความภักดีของลูกค้าและพนักงาน
- เพิ่มนวัตกรรม ความยืดหยุ่น และผลผลิตในห่วงโซ่อุปทาน
- สร้างผลกระทบเชิงบวกในชุมชนที่ธุรกิจตั้งอยู่ โดยดึงให้ธุรกิจที่มีผู้หญิงเป็นเจ้าของมาร่วมแข่งขันในทุกครั้งที่มีการประกวดราคา
- ลดต้นทุนขององค์กร เนื่องจากมีการแข่งขันที่เพิ่มขึ้นจากการเปิดโอกาสให้องค์กรที่หลากหลายได้เข้ามามีส่วนร่วมเสนอราคา
- แสดงให้เห็นถึงการปฏิบัติตามข้อผูกพันในการรายงาน เช่น มาตรการ ESG และกฎหมายเกี่ยวกับการตรวจสอบสถานะในห่วงโซ่อุปทาน

This Tool can be used by any business or company seeking to assess the gender-responsiveness of its procurement mechanisms and supply chain, and to develop a clear Action Plan on how to implement GRP. This Tool also helps companies to implement the Women's Empowerment Principles [5] - specifically Principle 5, on enterprise development, supply chain and marketing practices.[6]

How to use the Tool:

Step 0: Familiarize yourself with the questions contained in the GRP Assessment Tool

Step 1: Assemble a team of assessors, ideally procurement staff with full access to information on suppliers and corporate policies and practices

Step 2: Sign up to the WEPs if you haven't done so already at www.weps.org/join

Step 3: Gather relevant documents (e.g., procurement policies, supplier database, corporate gender equality policies or commitments, if available)

Step 4: Fill the Assessment Tool

Step 5: Review the score

Step 6: Develop a tailored Action Plan based on the results of the Tool

วิธีทำแบบประเมิน

ขั้นตอนที่ 0: ลงนามประกาศเจตนารมณ์สนับสนุน WEPs หากองค์กรของคุณยังไม่ได้ลงนามสามารถลงนามได้ที่ www.weps.org/join

ขั้นตอนที่ 1: ทำความเข้าใจคำถามในแบบประเมินที่คำนึงถึงความเสมอภาคทางเพศ (Gender-Responsive Procurement Assessment Tool)

ขั้นตอนที่ 2: รวบรวมทีมผู้ประเมิน ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ฝ่ายจัดซื้อที่สามารถเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับซัพพลายเออร์และนโยบายและแนวทางปฏิบัติขององค์กรได้

ขั้นตอนที่ 3: รวบรวมเอกสารที่เกี่ยวข้อง (เช่น นโยบายการจัดซื้อ ฐานข้อมูลซัพพลายเออร์ นโยบายหรือพันธสัญญา ด้านความเท่าเทียมทางเพศขององค์กร หากมี)

ขั้นตอนที่ 4: ทำแบบประเมิน

ขั้นตอนที่ 5: พิจารณาคะแนน

ขั้นตอนที่ 6: พัฒนาและปรับแต่งแผนปฏิบัติการให้เข้ากับองค์กรตามคำแนะนำจากผลการประเมิน

End notes (อ้างอิง)

[1] UNGM, UN Women, Gender Responsive Procurement (ยูเอ็น วีเมน การจัดซื้อจัดจ้างที่คำนึงถึงความเสมอภาคทางเพศ) https://www.ungm.org/Shared/KnowledgeCenter/Pages/PT_GRP (accessed

3 February 2023) See also, UN Women, 2020. Guidance Note on Gender-responsive Procurement. www.weps.org/resource/gender-responsive-procurement (accessed 3 February 2023).

[2] E. Vazquez and A. Sherman. 2013. *Buying for Impact: How to Buy from Women and Change Our World.* (ซื้ออย่างไรให้เกิดผล วิธีการซื้อจากผู้หญิงและเปลี่ยนแปลงโลก)

[3] In March 2021, the ISO published a new standard on definitions and criteria of women's entrepreneurship. This enhances the IFC definition by adding clarity and more detailed information on the issues of management, control and independence. ISO. March 2021, IWA 34:2021(en), Women's entrepreneurship — Key definitions and general criteria (ในเดือนมีนาคม พ.ศ. 2564 ISO ได้ประกาศคำนิยามและหลักเกณฑ์ของการเป็นผู้ประกอบการสตรี ซึ่งทำให้คำจำกัดความของ IFC ชัดเจนและมีข้อมูลที่ละเอียดมากขึ้นเกี่ยวกับประเด็นด้านการจัดการ การควบคุม และความเป็นอิสระ. ISO. March 2021, IWA 34:2021(en), ผู้ประกอบการสตรี — คำจำกัดความและเกณฑ์ทั่วไป)

<https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:iwa:34:ed-1:v1:en>

[4] ILO-UN WOMEN brief, 2021, “Rethinking Gender-Responsive Procurement: Enabling An Ecosystem For Women’s Economic Empowerment” (“บททวนการจัดซื้อจัดจ้างที่คำนึงถึงความเสมอภาคทางเพศ: ใช้งานระบบนิเวศเพื่อการเสริมสร้างศักยภาพสตรี”), p.9. www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2021/07/rethinking-gender-responsive-procurement (accessed 3 February 2023).

[5] The Women’s Empowerment Principles (WEPs) are a set of Principles offering guidance to business on how to advance gender equality and women’s empowerment in the workplace, marketplace and community. Established by UN Global Compact and UN Women, the WEPs are informed by international labour and human rights standards and grounded in the recognition that businesses have a stake in, and a responsibility for, gender equality and women’s empowerment. Learn more about the WEPs at www.weps.org

(Women's Empowerment Principles (WEPs) เป็นชุดหลักการที่นำเสนอแนวทางแก่ธุรกิจเกี่ยวกับวิธีการส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศและการเสริมพลังของผู้หญิงในที่ทำงาน ตลาด และชุมชน WEP ก่อตั้งขึ้นโดย UN Global Compact และ UN Women โดยได้รับการแจ้งจากมาตรฐานด้านแรงงานและสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ และมีพื้นฐานมาจากการตระหนักว่าธุรกิจมีส่วนได้ส่วนเสียและมีความรับผิดชอบต่อความเสมอภาคทางเพศและการเสริมอำนาจของผู้หญิง เรียนรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับ WEP ได้ที่ www.weps.org)

[6] UN Women, Women’s Empowerment Principles, Principle 5 on Enterprise Development, supply chain and marketing practices. <https://www.weps.org/principle/enterprise-development-supply-chain-and-marketing-practices>