

# WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES

Established by UN Women and the  
UN Global Compact Office



## หลักการเสริมสร้าง ศักยภาพสตรี

(THE WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES: WEPs)

จากหลักการสู่การปฏิบัติ:  
ความรู้เบื้องต้นสำหรับบริษัท  
ในภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก

# หลักการเสริมสร้าง ศักยภาพสตรี



## หลักการที่ 1

เปิดโอกาสสู่การเป็นผู้นำระดับสูงขององค์กรให้กับทุกเพศอย่างเท่าเทียมกัน



## หลักการที่ 2

ปฏิบัติต่อผู้หญิงและผู้ชายในสถานที่ทำงานอย่างเป็นธรรม เคารพและสนับสนุนสิทธิมนุษยชน และการไม่เลือกปฏิบัติ



## หลักการที่ 3

คุ้มครองสุขภาพ ความปลอดภัยและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานผู้หญิงและผู้ชายทุกคน



## หลักการที่ 4

ส่งเสริมการศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนาศักยภาพการทำงานเพื่อส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ



## หลักการที่ 5

สนับสนุนการใช้แผนพัฒนาองค์กร เครือข่ายห่วงโซ่อุปทานและการตลาดที่ช่วยเสริมสร้างศักยภาพสตรี



## หลักการที่ 6

รณรงค์และปลูกฝังแนวคิดเรื่องความเท่าเทียมกันทางเพศในองค์กร/ชุมชน



## หลักการที่ 7

วัดผลและรายงานความคืบหน้าต่อสาธารณะ เพื่อให้เกิดความเสมอภาคระหว่างเพศ

# มาร่วมเป็นส่วนหนึ่งกับเรา

หลักการเสริมสร้างศักยภาพสตรี จัดทำขึ้นในเดือนมีนาคม พ.ศ. 2553 จากเจตนารมณ์เพื่อให้เกิดความเสมอภาคระหว่างเพศ และการมีส่วนร่วมทางเศรษฐกิจของผู้หญิงในทุกระดับ โดยองค์การเพื่อการส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ และเพิ่มพลังของผู้หญิงแห่งสหประชาชาติ (UN Women) และเครือข่ายกรอบความร่วมมือการพัฒนาเพื่อความยั่งยืนแห่งสหประชาชาติ (UN Global Compact) ร่วมผลักดันผ่านกระบวนการหารือและการกำหนดทิศทางจากทุกภาคส่วน ทั้งภาคธุรกิจ ภาคประชาสังคม องค์กรระหว่างประเทศ และรัฐบาล ปัจจุบันมีองค์กรธุรกิจกว่า 4,200 แห่งทั่วโลก ที่ได้ลงนามใน 'แถลงการณ์สนับสนุนของประธานกรรมการบริหาร' ตามหลักการดังกล่าว ซึ่งพัฒนามาจากหลักการ Calvert Women's Principles หลักจรรยาบรรณสากลทางธุรกิจฉบับแรก (พ.ศ. 2547) ของกองทุนสหประชาชาติ เพื่อการพัฒนาสตรี (UNIFEM) ซึ่งปัจจุบันเป็นส่วนหนึ่งของ UN Women

เอกสารแนะนำ จากหลักการสู่การปฏิบัติ: **ความรู้เบื้องต้นสำหรับบริษัทในภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก** ฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อเผยแพร่ความรู้และแนวทางปฏิบัติที่เป็นเลิศ (best practices) เกี่ยวกับหลักการเสริมสร้างศักยภาพสตรี 7 ประการ เช่น การปฏิบัติกับบุคลากรทุกเพศอย่างเท่าเทียมกันในสถานที่ทำงาน ตลาดสินค้า และชุมชน การดูแลสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานหญิงตามความสมควร การสนับสนุนด้านการศึกษาและการฝึกอบรมของบุคลากรหญิงให้เท่ากับบุคลากรชาย การวัดผลและรายงานความคืบหน้าด้านความเสมอภาคต่อสาธารณะ รวมถึงการใช้เครื่องมือวิเคราะห์ช่องว่างระหว่างเพศ (Gender Gap Analysis Tool: GAT) เพื่อประเมินสถานะด้านความเท่าเทียมทางเพศในองค์กร ผ่าน “กรอบการคิดด้านเพศภาวะ” (gender lens) โดยมีจุดประสงค์เพื่อสร้างความตระหนักรู้ ความโปร่งใส และยกระดับการมีส่วนร่วมของผู้บริหารตามหลักธรรมาภิบาลและความรับผิดชอบต่อสังคม อันจะก่อให้เกิดผลลัพธ์ทางธุรกิจที่ดีและช่วยให้องค์กรสามารถเติบโตได้อย่างต่อเนื่องและมั่นคง อีกทั้งช่วยลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคม โดยเฉพาะจากผลกระทบของวิกฤตการณ์โควิด-19 และสถานการณ์ความเหลื่อมล้ำทางเพศที่กำลังทวีความรุนแรงยิ่งขึ้น

UN Women และ UN Global Compact Network Thailand ขอขอบคุณผู้ที่มีส่วนร่วมทุกฝ่าย และหวังเป็นอย่างยิ่งว่า องค์กรธุรกิจจะนำเอกสารแนะนำฉบับนี้ไปใช้เป็นแนวทางดำเนินงานให้บังเกิดผลในทางปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม และบรรลุวิสัยทัศน์ของเศรษฐกิจและสังคมที่มั่นคงและเป็นธรรมมากยิ่งขึ้น พร้อมกับเข้าร่วมหลักสูตรฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการของ UN Women เช่น โครงการ WEPs Awareness Training หรือ WEPs Activator เป็นต้น

อนึ่ง ความเคลื่อนไหวระดับโลกที่กำลังขับเคลื่อนไปสู่ความเสมอภาคระหว่างเพศ สะท้อนถึงการให้ความสำคัญด้านสิทธิเสรีภาพและความเสมอภาค ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาอย่างยั่งยืน และจะช่วยเพิ่มพลังให้ผู้หญิงได้มีส่วนร่วมในระบบเศรษฐกิจทุกภาคส่วน และทุกขั้นตอนของห่วงโซ่อุปทานอย่างเต็มที่ ซึ่งจะส่งผลดีต่อสังคมโลกโดยรวมอีกด้วย

“การคิดอย่างสร้างสรรค์เพื่อความเท่าเทียม คือพลังขับเคลื่อนสังคมที่สำคัญ ตลอดจนการคุ้มครองสิทธิ การให้โอกาสทางสังคม และการเข้าถึงบริการสาธารณะ จะช่วยเพิ่มศักยภาพของผู้หญิง และสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ข้อที่ 5 คือ การบรรลุความเท่าเทียมกันทางเพศ พัฒนาบทบาทสตรีและเด็กผู้หญิง”

ธันยพร กริชติทายาวุธ  
ผู้อำนวยการสมาคมเครือข่ายโกลบอลคอมแพ็กแห่งประเทศไทย



**มุ้ยมุด นารสิ**

ผู้อำนวยการระดับภูมิภาค  
UN Women สำนักงานภาคพื้นเอเชียและแปซิฟิก



**กาเรีย ปรายวาร์ด**

ผู้จัดการระดับภูมิภาคโครงการ WeEmpowerAsia  
UN Women สำนักงานภาคพื้นเอเชียและแปซิฟิก

## WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES

Established by UN Women and the UN Global Compact Office

# หลักการเสริมสร้างศักยภาพสตรี (WEPs)

กรอบการทำงานที่สนับสนุนการมีส่วนร่วมของทุกเพศและการดำเนินธุรกิจที่ยั่งยืนและสามารถปรับตัวตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงได้ดี

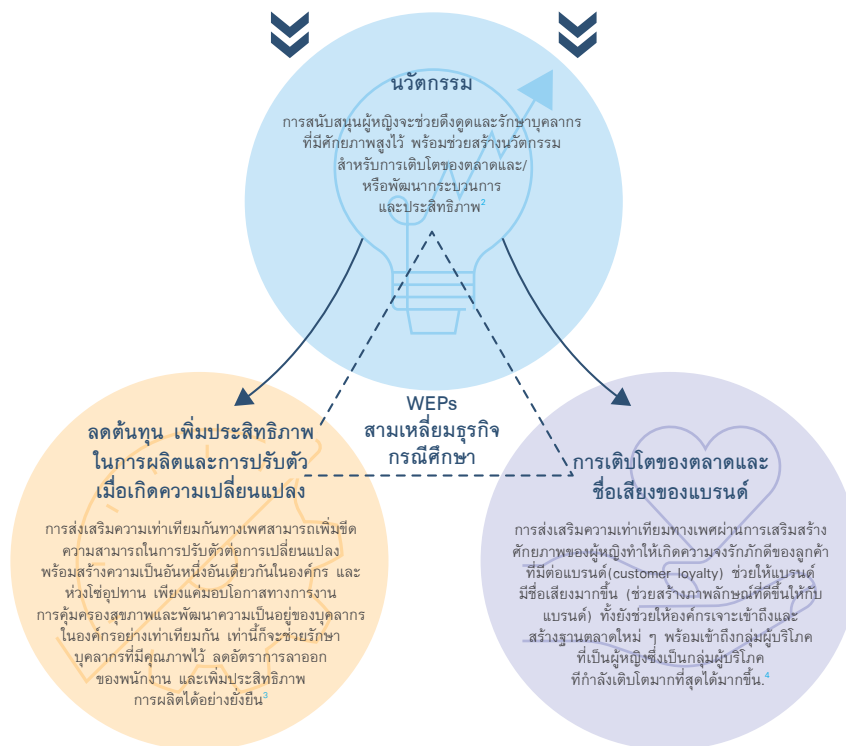
การส่งเสริมศักยภาพสตรีทางเศรษฐกิจในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกมีผลอย่างมากในการช่วยขับเคลื่อนเศรษฐกิจให้เติบโต เพิ่มผล การดำเนินงาน และเพิ่มขีดความสามารถในการรับมือกับความเสียหายทางธุรกิจ ในระดับมหภาคการลดความเหลื่อมล้ำทางเพศ ในที่ทำงานจะช่วยเพิ่มผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (GDP) ของทั้งภูมิภาคสูงถึง 3.2 ล้านล้านดอลลาร์สหรัฐ<sup>1</sup> ส่งผลให้เกิด ระบบเศรษฐกิจที่เท่าเทียมและตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงได้มากยิ่งขึ้น สำหรับบริษัทที่มีความมุ่งมั่นที่จะเสริมสร้าง ศักยภาพของพนักงานหญิงในทุก ๆ ส่วนของห่วงโซ่อุปทาน (value chain) เป็นโอกาสที่จะช่วยให้ธุรกิจเติบโตได้อย่างยั่งยืน

## กรณีทางธุรกิจสำหรับหลักการเสริมสร้างศักยภาพสตรี

WEPs เสนอกรอบการทำงานแบบองค์รวมให้กับบริษัทต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมและเพิ่มความเสมอภาคระหว่างเพศเข้าในห่วงโซ่ อุปทานซึ่งจะทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อทั้งธุรกิจและสังคม WEPs ซึ่งทาง UN Women และ UN Global Compact ได้ริเริ่มขึ้น เมื่อปี พ.ศ. 2553 ตั้งอยู่บนพื้นฐานของมาตรฐานแรงงานและสิทธิมนุษยชนระดับนานาชาติ เนื่องจากภาคธุรกิจมีส่วนได้ ส่วนเสียและมีหน้าที่ในการปฏิบัติต่อทุกคนไม่ว่าเพศใดในที่ทำงาน ในพื้นที่ธุรกิจ และในชุมชนอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะ เป็นธุรกิจขนาดใด อยู่ในภาคส่วนไหน หรือตั้งอยู่ที่ใด

## นวัตกรรมที่คำนึงถึงความแตกต่าง

บริษัทที่มีทีมผู้บริหารที่มีความแตกต่างหลากหลายมักมีผลประกอบการที่ดีกว่าและมีแนวโน้มที่จะสร้างมูลค่าได้มากกว่า<sup>2</sup>



### เสริมสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (การมีส่วนร่วม) ของทุกเพศในห่วงโซ่อุปทานทั่วโลก

การที่ภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิกเป็นที่ตั้งและที่อยู่ของผู้ผลิตและผู้ค้าซึ่งซื้อขายสินค้าจากแบรนด์ต่าง ๆ ทั่วโลก แสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงที่ซับซ้อนของห่วงโซ่อุปทานของโลก เนื่องจากบริษัทต่าง ๆ เหล่านี้ไม่ได้ดำเนินการโดยลำพัง การเปลี่ยนแปลงที่มีนัยยะสำคัญนี้จึงจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของทั้งภูมิภาคและจากทุกภาคส่วน ธุรกิจต่าง ๆ และทุกส่วนของห่วงโซ่อุปทานทั่วโลกจะได้รับประโยชน์จากการเสริมสร้างศักยภาพทางเศรษฐกิจให้แก่สตรี ตั้งแต่ขั้นตอนการออกแบบ ไปจนถึงการผลิตและการจัดจำหน่าย ดังนั้นการเสริมสร้างศักยภาพทางเศรษฐกิจแก่สตรีจึงเกี่ยวข้องกับทุกบริษัท

1 ILO (2017). World Employment Social Outlook. Trends for Women 2017. International Labor Office.  
2 McKinsey and Company (2018). Delivering through Diversity.  
3 BSR (2016). Women's Empowerment in Global Value Chains. A Framework for Business Action to Advance Women's Health, Rights and Wellbeing. Business for Social Responsibility.  
4 McKinsey and Company (2018). Delivering through Diversity.

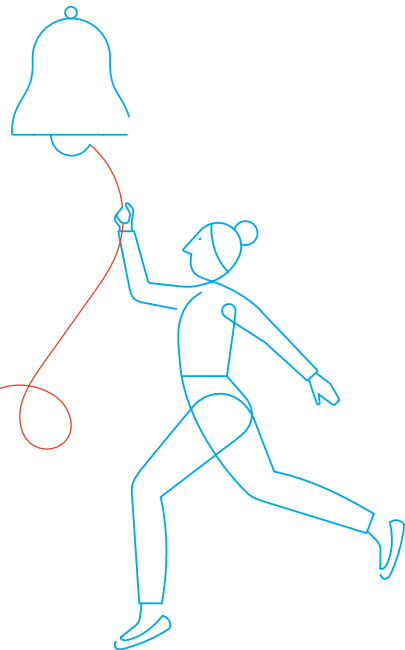
## มากกว่าการเข้าใจธุรกิจ: จริยธรรมและหน้าที่ในการเสริมสร้างศักยภาพทางเศรษฐกิจให้แก่สตรี

นอกจากผลประโยชน์ทางธุรกิจแล้ว บริษัทต่าง ๆ ยังมีหน้าที่เชิงจริยธรรมและหน้าที่ที่ต้องจัดการกับการเลือกปฏิบัติต่อแต่ละเพศสภาพในทุกส่วนของห่วงโซ่อุปทาน สิทธิสตรีคือสิทธิมนุษยชนซึ่งบริษัทต่าง ๆ ต้องให้ความสำคัญเท่ากับกรอบการทำงานด้านสิทธิมนุษยชนระดับนานาชาติด้านอื่น ๆ

มาตรฐานใหม่ ๆ ในระดับนานาชาติได้เปลี่ยนการคาดหวังให้ภาคธุรกิจปฏิบัติตามมาตรฐานต่าง ๆ ไม่เพียงแต่ปฏิบัติตามอนุสัญญาว่าด้วยการต่อต้านความรุนแรงและการล่วงละเมิดในโลกแห่งการทำงานขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศ แต่ยังรวมถึงการปฏิบัติตามข้อเสนอแนะฉบับที่ 206 และรายงาน the Gender Dimensions report of the UN Guiding Principles of Responsible Business Conduct

วาระการพัฒนาที่ยั่งยืน ค.ศ. 2030 มุ่งที่จะบรรลุความเท่าเทียมกันระหว่างเพศ และในขณะเดียวกันมีการระบุไว้ตลอดในคำแถลงการณ์ว่าการส่งเสริมสิทธิมนุษยชนของสตรี ความหลากหลายทางเพศ และการรวมกันของทุกเพศ เป็นปัจจัยสำคัญต่อการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ยั่งยืนและทั่วถึง

WEPs คือ เครื่องมือสำคัญสำหรับองค์กรธุรกิจในการสร้างความเท่าเทียมกันระหว่างเพศตามวาระการพัฒนาที่ยั่งยืน ค.ศ. 2030 และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของสหประชาชาติ



### เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนข้อที่ 5 บรรลุความเท่าเทียมระหว่างเพศ

บรรลุความเท่าเทียมระหว่างเพศ และเสริมสร้างศักยภาพให้แก่สตรีและเด็กหญิง  
เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนข้อที่ 5 ต้องการบรรลุความเท่าเทียมระหว่างเพศ และเสริมสร้างศักยภาพให้แก่สตรีและเด็กหญิง นอกจากนี้ความเท่าเทียมระหว่างเพศยังเป็นหัวใจสำคัญที่นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายอื่น ๆ



## ในประเทศไทย ผู้หญิงกำลังถูกจัดวางไม่ให้เป็นส่วนร่วมในการพัฒนาเศรษฐกิจได้อย่างเต็มที่

ผู้หญิงมีบทบาทสำคัญมากมายในเศรษฐกิจของแต่ละประเทศ ทั้งในฐานะผู้ผลิต ผู้บริโภค นายจ้าง ลูกจ้าง ผู้บริหารและเจ้าของธุรกิจ ประเทศไทยมีผู้หญิงอยู่ในกำลังแรงงานมากกว่า 17 ล้านคน<sup>5</sup> และในบางอาชีพ ได้แก่ เสมียน ผู้ประกอบวิชาชีพ พนักงานบริการและผู้จำหน่ายสินค้า และเจ้าหน้าที่เทคนิค ก็มีจำนวนกำลังแรงงานเพศหญิงมากกว่าเพศชาย<sup>6</sup> อีกทั้งสัดส่วนผู้บริหารหญิงในภาคธุรกิจของประเทศไทยก็ยังสูงกว่าสัดส่วนเฉลี่ยของโลกและของภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกอีกด้วย<sup>7</sup> แต่ทว่าโดยรวมแล้วผู้หญิงก็ยังไม่มีส่วนร่วมและโอกาสทางเศรษฐกิจที่เท่าเทียมกับผู้ชาย

รายงาน Global Gender Gap Report 2020 ของสภาเศรษฐกิจโลกได้จัดให้ประเทศไทยอยู่ในอันดับที่ 75 จาก 153 ประเทศทั่วโลกในด้านความเสมอภาคระหว่างเพศชายหญิง ซึ่งรายงานดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าผู้หญิงไทยยังไม่มีความเท่าเทียมกับผู้ชายในด้านการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน ค่าจ้าง และสัดส่วนผู้นำทางเศรษฐกิจ<sup>8</sup> ทั้งนี้ค่านิยมในการศึกษาและทัศนคติเกี่ยวกับเพศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งทัศนคติเกี่ยวกับบทบาทในครัวเรือนที่แตกต่างระหว่างชายหญิง ก็เป็นเหตุผลสำคัญที่ทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำเหล่านี้<sup>9</sup> นอกจากนี้ความรุนแรงทางเพศและการคุกคามทางเพศก็ยังคงเป็นปัญหาสำคัญสำหรับผู้หญิงในสังคมไทย<sup>10</sup> ซึ่งการคุกคามทางเพศก็มีส่วนทำให้เกิดความไม่เสมอภาคในการทำงานระหว่างหญิงชาย และในขณะเดียวกันความไม่เสมอภาคดังกล่าวก็มีส่วนในการส่งผลให้เกิดปัญหาการคุกคามทางเพศในที่ทำงานอีกด้วย<sup>11</sup>

### อุปสรรคของสตรีในภาคธุรกิจไทย:

- ⊕ จากสถิติปี 2563 ประเทศไทยมีจำนวนประชากรเพศหญิงในวัยทำงาน 29 ล้านคนและมีประชากรเพศชายในวัยทำงาน 27 ล้านคน แต่จำนวนผู้หญิงที่อยู่ในกำลังแรงงานกลับมีเพียง 17 ล้านคน ในขณะที่มีผู้ชายในกำลังแรงงานถึง 20 ล้านคน<sup>12</sup> มากไปกว่านั้น 50% ของผู้หญิงไทยอยู่ในกลุ่มที่เป็นแรงงานรายได้น้อย ซึ่งเป็นสัดส่วนที่สูงกว่าค่าเฉลี่ยในภูมิภาคมหาสมุทรอินเดีย<sup>13</sup> McKinsey Global Institute รายงานว่าประเทศไทยถูกจัดอยู่ในกลุ่มที่มีแรงงานผู้หญิงค่อนข้างสูงเป็นที่น่าพอใจเมื่อเทียบกับบางประเทศ แต่เนื่องจากไทยยังมีพื้นฐานความเข้าใจเกี่ยวกับความเท่าเทียมกันทางเพศไม่เพียงพอ ทำให้ยังมีผู้หญิงอีกจำนวนมากที่มีรายได้น้อยไม่สอดคล้องกับทักษะการทำงานที่มากกว่า<sup>14</sup>
- ⊕ ตั้งแต่ปี 2554-2562 จำนวนของผู้หญิงที่อยู่ในกำลังแรงงานของประเทศไทยมีแนวโน้มลดลงต่อเนื่องอย่างน่ากังวล โดยคิดเป็นร้อยละจาก 66 เป็น 59 อีกทั้งยังต่ำกว่าเวียดนาม ลาวและกัมพูชาอย่างเห็นได้ชัด<sup>15</sup> แรงสนับสนุนจากผู้หญิงสำคัญมากเนื่องจากมันสามารถเพิ่มการเติบโตของ GDP ได้อีกเท่าตัว<sup>16</sup> ดังนั้นการที่หญิงไทยไม่ได้รับการสนับสนุนให้เข้าสู่ตลาดแรงงานเท่าที่ควร ย่อมนำไปสู่การเติบโตของเศรษฐกิจที่ช้าลง และไม่เท่าทันเพื่อนบ้าน
- ⊕ แม้ว่าสัดส่วนผู้บริหารหญิงในภาคธุรกิจไทยจะสูงกว่าค่าเฉลี่ยโลก แต่สัดส่วนดังกล่าวก็ยังอยู่ที่ 32% เท่านั้น<sup>17</sup> ซึ่งหมายความว่าผู้นำทางธุรกิจในประเทศไทยก็ยังคงเป็นผู้ชายเสียส่วนใหญ่ อีกทั้งช่องว่างระหว่างรายได้ของผู้หญิงและผู้ชายในประเทศไทยยังคงมีอยู่ถึง 10.9% โดยเฉลี่ยแล้วหากผู้ชายได้รับเงิน 10,000 บาท ผู้หญิงจะได้รับเพียง 8,910 บาท<sup>18</sup> ด้วยเหตุนี้หากภาคธุรกิจไม่ให้ความสำคัญต่อความเสมอภาคระหว่างเพศ ภาคธุรกิจก็จะไม่ความสามารถคงความพึงพอใจของลูกค้า พันธมิตรทางธุรกิจ และบุคลากรขององค์กร และอาจจะไม่สามารถรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพไว้ได้ เป็นผลให้ภาคธุรกิจไม่เพียงเสียโอกาสด้านนวัตกรรม การแลกเปลี่ยนไอเดียใหม่ ๆ แต่ยังต้องพลาดโอกาสในการเข้าถึงตลาดใหม่ ๆ ที่สามารถสร้างผลกำไรให้องค์กรอย่างมหาศาลอีกด้วย<sup>19</sup>

<sup>5</sup> National Statistical Office (2020). Labor Statistics. Retrieved from <http://statbbi.nso.go.th/staticreport/page/sector/th/02.aspx>

<sup>6</sup> National Statistical Office (2019). Women's Employment Survey 2019. Retrieved from [http://www.nso.go.th/sites/2014/DocLib13/ต้นฉบับ/สาขาแรงงาน/Labor\\_of\\_women/2562/Pocketbook2562.pdf](http://www.nso.go.th/sites/2014/DocLib13/ต้นฉบับ/สาขาแรงงาน/Labor_of_women/2562/Pocketbook2562.pdf)

<sup>7</sup> Cruz, M & Changchit, P (2020). Women in Business Report 2020. International Business Report. Grant Thornton. Retrieved from [https://www.grantthornton.co.th/contentassets/b557da65105a4e97bfe93537c0a63e2d/2020-grant-thornton-women-in-business\\_thailand.pdf](https://www.grantthornton.co.th/contentassets/b557da65105a4e97bfe93537c0a63e2d/2020-grant-thornton-women-in-business_thailand.pdf)

<sup>8</sup> World Economic Forum (2019). Global Gender Gap Report 2020. Retrieved from <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2020/dataexplorer>

<sup>9</sup> Kenan Foundation Asia (2020). Needs Assessment Report I for WeEmpowerAsia. Unpublished report submitted to UN Women.

<sup>10</sup> Suwetwethin, D (2018, November 15). สถิติความรุนแรงทางเพศของไทยยังมีแนวโน้มสูง. Thai Health Promotion Foundation. Retrieved from <https://www.thaihealth.or.th/Content/45786--สถิติ%20ความรุนแรงทางเพศ%20ของไทยยังมีแนวโน้มสูง.html>

<sup>11</sup> ILO (2019). Sexual harassment in the world of work. Retrieved from [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms\\_738115.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_738115.pdf)

<sup>12</sup> National Statistical Office (2020). Labor Statistics. Retrieved from <http://statbbi.nso.go.th/staticreport/page/sector/th/02.aspx>

<sup>13</sup> UN Women (2020). Country Snapshot: Thailand. The State of Women's Economic Empowerment in the Indian Ocean Rim. Retrieved from <https://interactive.unwomen.org/multimedia/infographic/economicempowermentindianocean/en/thailand.html>

<sup>14</sup> World McKinsey Global Institute (2015). The power of parity: How advancing women's equality can add \$12 trillion to global growth. Retrieved from [https://www.mckinsey.com/~/media/mckinsey/featured%20insights/employment%20and%20growth/how%20advancing%20womens%20equality%20can%20add%20%20trillion%20to%20global%20growth/mgi%20power%20of%20parity\\_full%20report\\_september%202015.pdf](https://www.mckinsey.com/~/media/mckinsey/featured%20insights/employment%20and%20growth/how%20advancing%20womens%20equality%20can%20add%20%20trillion%20to%20global%20growth/mgi%20power%20of%20parity_full%20report_september%202015.pdf)

<sup>15</sup> World Bank (2020). Labor force participation rate, female (% of female population ages 15+) (modeled ILO estimate) - Thailand. Retrieved from <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.CACT.FE.ZS?locations=TH>

<sup>16</sup> World McKinsey Global Institute (2015). The power of parity: How advancing women's equality can add \$12 trillion to global growth. Retrieved from [https://www.mckinsey.com/~/media/mckinsey/featured%20insights/employment%20and%20growth/how%20advancing%20womens%20equality%20can%20add%20%20trillion%20to%20global%20growth/mgi%20power%20of%20parity\\_full%20report\\_september%202015.pdf](https://www.mckinsey.com/~/media/mckinsey/featured%20insights/employment%20and%20growth/how%20advancing%20womens%20equality%20can%20add%20%20trillion%20to%20global%20growth/mgi%20power%20of%20parity_full%20report_september%202015.pdf)

<sup>17</sup> Cruz, M & Changchit, P (2020). Women in Business Report 2020. International Business Report. Grant Thornton. Retrieved from [https://www.grantthornton.co.th/contentassets/b557da65105a4e97bfe93537c0a63e2d/2020-grant-thornton-women-in-business\\_thailand.pdf](https://www.grantthornton.co.th/contentassets/b557da65105a4e97bfe93537c0a63e2d/2020-grant-thornton-women-in-business_thailand.pdf)

<sup>18</sup> UN Women (2020). Country Snapshot: Thailand. The State of Women's Economic Empowerment in the Indian Ocean Rim. Retrieved from <https://interactive.unwomen.org/multimedia/infographic/economicempowermentindianocean/en/thailand.html>

<sup>19</sup> UN Women (2021). Women's Empowerment Principles. Ecosystem Landscaping to Advance a Transparent Implementation of the Women's Empowerment Principles (WEPPs) in ASEAN. Unpublished report of UN Women.

## แนะนำหลักการเสริมสร้างศักยภาพสตรี 7 ประการ

WeEmpowerAsia มีความยึดมั่นอย่างแรงกล้าในหลักการสร้างเสริมศักยภาพสตรี (WEPS) ซึ่งเป็นหลักการในการเสริมสร้างศักยภาพให้แก่ผู้หญิงในที่ทำงาน ตลาด และชุมชน



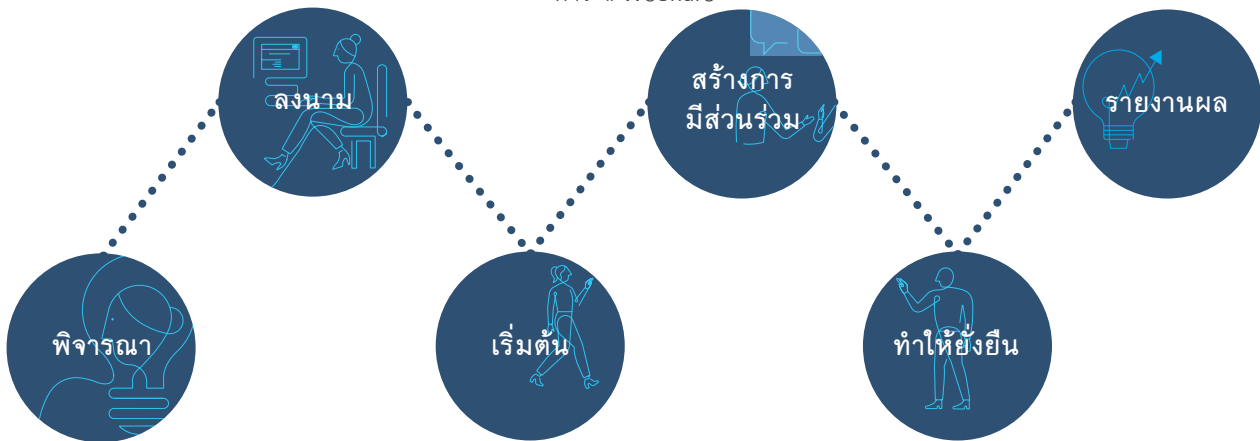
## การดำเนินการตามหลักการเสริมสร้างศักยภาพสตรีของภาคธุรกิจ

การเข้าร่วม WEPs คือหนทางที่ช่วยกำหนดการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ และการเติบโตของธุรกิจอย่างทั่วถึง และยั่งยืน

**2. ลงนาม:** สมัคร ลงนาม  
อย่างเป็นทางการ และสื่อสาร  
เรื่องการเข้าร่วม WEPs

**4. สร้างการมีส่วนร่วม:** เปิดโอกาส  
องค์กรอื่นที่เกี่ยวข้อง ได้เห็นและ  
มีส่วนร่วมในการเสริมสร้างสภาพ  
แวดล้อมในที่ตระหนักถึงความ  
สำคัญของทุกเพศเท่า ๆ กัน ผ่าน  
ทาง #WeShare

**6. รายงานผล:** รายงาน  
ความก้าวหน้าบนเว็บไซต์ของ  
องค์กรคุณ เพื่อแสดงความ  
โปร่งใสและความรับผิดชอบ  
ที่องค์กรคุณมีต่อสังคม



**1. พิจารณา:** สร้างความ  
ตระหนักเรื่อง WEPs  
และเชิญชวนผู้บริหาร  
ให้เข้าร่วมเพื่อที่  
จะลงนามในคำแถลงของ  
CEO (WEPs CEO  
Statement of Support)

**3. เริ่มต้น:** ทำแบบประเมิน  
ตนเอง (WEPs Gender  
Gap Analysis Tool) เพื่อใช้  
ประกอบการวางแผนพัฒนา  
แนวทางเชิงกลยุทธ์ของ  
องค์กรในด้านการ  
ลดช่องว่างระหว่างเพศ

**5. ทำให้ยั่งยืน:** หมั่นเก็บ  
ข้อมูลความก้าวหน้า และแชร์  
ประสบการณ์ความสำเร็จ  
และบทเรียนที่ได้เรียนรู้ลงในเว็บ  
weeps.org



เครื่องมือการวิเคราะห์ช่องว่างระหว่างเพศ (WEPs Gender Gap Analysis Tool) คือเครื่องมือออนไลน์สำหรับบริษัท  
ซึ่งจะช่วยประเมินความก้าวหน้าของบริษัทโดยเทียบกับ WEPs ซึ่งชื่อบริษัทจะไม่ถูกเปิดเผย เครื่องมือจะวัดความก้าวหน้า  
ของบริษัทโดยแบ่งเป็นสี่ระดับคือ beginner, improver, achiever และ leader และประเมินทุกส่วนของห่วงโซ่อุปทานในด้านภาวะ  
ความเป็นผู้นำ สถานที่ทำงาน พื้นที่ธุรกิจและชุมชน

- 👉 ในปัจจุบัน 2,067 บริษัทใน 117 ประเทศได้ใช้เครื่องมือนี้
- 👉 ธุรกิจชั้นนำทั้ง 5 ประเภท ได้แก่ ธุรกิจบริหารการเงิน ธุรกิจพลังงานและธุรกิจที่นำทรัพยากรธรรมชาติมาใช้เป็นวัตถุดิบ  
ในการผลิตสินค้า ธุรกิจอาหาร เครื่องดื่ม และการเกษตร ธุรกิจการแพทย์และการดูแลสุขภาพ และธุรกิจเทคโนโลยี  
สารสนเทศและการสื่อสาร
- 👉 มากกว่าครึ่งหนึ่งของบริษัทที่ใช้เครื่องมือประเมินมีพนักงานมากกว่า 250 คน
- 👉 คะแนนเฉลี่ยของบริษัททั่วโลกคือ 28% จัดอยู่ในระดับ 2 หรือ improver
- 👉 โดยเฉลี่ยแล้ว บริษัทต่าง ๆ ได้คะแนน 33% ด้านสถานที่ทำงาน 31% ด้านภาวะความเป็นผู้นำ 22% ด้านชุมชน และ  
17% ด้านพื้นที่ธุรกิจ
- 👉 5% ของบริษัทที่ใช้เครื่องมือ เป็นบริษัทจากทวีปเอเชีย



## เครื่อง่ายผู้สนับสนุนหลักการเสริมสร้างศักยภาพสตรีมีประโยชน์อย่างไร

เราขอเชิญชวนบริษัทขนาดต่าง ๆ ในทุกอุตสาหกรรม (ทั้งของเอกชน รัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือสหกรณ์) ซึ่งจดทะเบียนตามกฎหมายในประเทศ กลุ่มสมาคมธุรกิจการค้าและหอการค้า ที่มุ่งมั่นทุ่มเทที่จะส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศและเสริมสร้างศักยภาพสตรีในสถานที่ทำงาน พื้นที่ธุรกิจและเครือข่าย เข้าร่วมเครือข่าย WEPs เมื่อท่านเข้าร่วมแล้วท่านสามารถที่จะ:

- ✓ เป็นส่วนหนึ่งของเครือข่าย บริษัทชั้นนำต่าง ๆ/เครือข่ายและการแลกเปลี่ยน
- ✓ เร่งการทำงานส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ ซึ่งจะเป็นทางลัดไปสู่การสร้างความยั่งยืนของธุรกิจและทำให้ผู้บริโภครู้สึกดีและมีส่วนได้เสียเห็นถึงการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ
- ✓ เข้าถึงการฝึกอบรมและความช่วยเหลือ เพื่อบูรณาการข้อตกลงต่าง ๆ ใน WEPs เข้าสู่ยุทธศาสตร์การทำงานของท่านและดำเนินการมาตรการเสริมสร้างศักยภาพสตรีที่มีประสิทธิภาพ มีการฝึกอบรมแบบตัวต่อตัวและออนไลน์ให้ท่านในทุกชั้นของการดำเนินการตาม WEPs โดยครอบคลุมหลักการทั้ง 7 ข้อ ซึ่งการฝึกอบรมต่าง ๆ นี้ จะช่วยสร้างความตระหนักและการสนับสนุนจากภายในองค์กรในเรื่องการเสริมสร้างศักยภาพสตรี และยังเป็นก้าวแรกในการเดินตามหลัก WEPs
- ✓ เข้าร่วมกิจกรรมสร้างและแลกเปลี่ยนเครือข่าย พร้อมเพิ่มโอกาสที่จะได้รับรางวัลจากการดำเนินงานตาม WEPs ในการประกวดประจำปี UN Women Asia-Pacific WEPs Awards
- ✓ ร่วมกันพัฒนาและดำเนินโปรแกรมการเสริมสร้างศักยภาพสตรี ร่วมกับ UN Women เพื่อร่วมกันพัฒนาโดยใช้โปรแกรมที่เข้ากับรูปแบบองค์กรของท่าน ไม่ว่าจะเป็นโรงงานไปจนถึงสำนักงานทั่วไป สิ่งนี้จะเสริมให้การจัดซื้อเกิดความเสมอภาคระหว่างเพศมากขึ้น หรือเพิ่มแรงดึงดูดแพลตฟอร์มทางอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ได้มากขึ้น เช่นใน Unstereotype Alliance ที่สามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงในวงกว้างได้
- ✓ ร่วมกับ UN Women ออกแบบโครงการเฉพาะสำหรับองค์กรของท่าน และร่วมสื่อสารหรือรณรงค์เพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศในวงกว้าง



**WeEmpowerAsia** คือโครงการที่องค์กรเพื่อความเสมอภาคระหว่างเพศและเพิ่มพลังผู้หญิงแห่งสหประชาชาติ (UN Women) ได้รับทุนสนับสนุนจากสหภาพยุโรป (European Union) ให้ร่วมหาโอกาสเพื่อให้ผู้หญิงในประเทศจีน อินเดีย อินโดนีเซีย มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ ไทย และเวียดนาม ได้ขึ้นมาเป็นผู้นำและมีส่วนร่วมในภาคธุรกิจมากยิ่งขึ้น โครงการนี้มุ่งเน้นกระตุ้นให้ภาคธุรกิจตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อกันทุกเพศ (gender-responsive) โดยเริ่มจากการยึดหลักการเสริมสร้างศักยภาพสตรี (Women's Empowerment Principles/WEPs) รวมทั้งกระชับสายสัมพันธ์ระหว่างตลาดในภูมิภาคเอเชียและยุโรปผ่านการค้า และห่วงโซ่อุปทาน (supply chains) ที่สามารถตอบสนองผู้บริโภคได้ทุกเพศ ศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่เว็บไซต์ [weempowerasia.org](http://weempowerasia.org)



**WEPs  
ACTIVATOR**  
In support of the Women's Empowerment Principles (WEPs)

สมัครเข้าอบรมโครงการ UN Women WEPs Activator หลักสูตรระยะเวลา 10 เดือน สำหรับบริษัทภาคเอกชน เพื่อเรียนรู้เกี่ยวกับหลักการเสริมสร้างศักยภาพสตรี และหลักจรรยาบรรณทางธุรกิจ รวมถึงห่วงโซ่อุปทานที่คำนึงถึงความละเอียดอ่อนเชิงเพศภาวะ พร้อมทั้งประเมินสถานะด้านความเท่าเทียมทางเพศภายในองค์กร

## มาร่วมเป็นส่วนหนึ่งกับเรา

- ศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับโครงการ WeEmpowerAsia ที่เว็บไซต์ [WeEmpowerAsia Thailand](http://WeEmpowerAsia Thailand)
- สอบถามรายละเอียดเพิ่มเติม และสมัครเข้าอบรม ที่อีเมล: [siriporn.rathie@unwomen.org](mailto:siriporn.rathie@unwomen.org) และ [weempowerasia@kenan-asia.org](mailto:weempowerasia@kenan-asia.org)

สนับสนุนการเงินโดย

ผลิตโดย

เพื่อเป็นการสนับสนุน



European Union



**WOMEN'S  
EMPOWERMENT  
PRINCIPLES**

Established by UN Women and the UN Global Compact Office