

รายงานการเข้าร่วมโครงการเอพีโอ

21-CL-08-GE-OSM-B: Multicountry Observational Study Mission on Enhancing Equal Opportunities for Inclusive Engagement of the Workforce

ระหว่างวันที่ 28-30 กรกฎาคม 2564

ณ ประเทศสาธารณรัฐเกาหลี (เกาหลีใต้)

จัดทำโดย นางสาวนภัสวรรณ ไทยนันท์

นักวิจัย สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ

วันที่ 30 กันยายน 2564

ส่วนที่ 1 เนื้อหา/องค์ความรู้จากการเข้าร่วมโครงการ

1.1 ที่มาหรือวัตถุประสงค์ของโครงการโดยย่อ

ความหลากหลาย (Diversity) โดยทั่วไปหมายถึงความเป็นเอกลักษณ์และคุณลักษณะที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล เช่น อายุ เพศ ความสามารถทางร่างกายและจิตใจ รสนิยมทางเพศชาติพันธุ์ ศาสนา สัญชาติ และสถานะทางเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งการตระหนักและยอมรับความหลากหลายนั้นอย่างเท่าเทียมและเสมอภาค โดยไม่มีการกีดกัน การปฏิบัติพิเศษ หรือการเลือกปฏิบัติ นั้นนอกจากจะมีประโยชน์ทางด้านสังคมแล้ว ยังส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจด้วย โดยผลการวิจัยจาก World Economic Forum และ McKinsey ในปี 2020 และ ปี 2018 แสดงให้เห็นว่า ความหลากหลายในแรงงานสามารถนำไปสู่ผลผลิตที่สูงขึ้นในระยะยาว อีกทั้งยังทำให้องค์กรมีผลกำไรและศักยภาพด้านนวัตกรรมเพิ่มสูงขึ้น

สถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงใน 3 ด้าน ได้แก่ ความรวดเร็วในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ การหยุดหรือชะลอการจ้างงานอันเนื่องมาจากเทคโนโลยีและการแพร่ระบาดของโควิด-19 รวมถึงการขยายตัวของการทำงานแบบผสมผสานและความเท่าเทียมทางสังคม ดังนั้น เพื่อตอบสนองต่อความต้องการในด้านการคุ้มครองทางสังคม รวมถึงความจำเป็นในการสร้างนวัตกรรม รัฐบาลและองค์กรต่างๆ ทั่วโลก จึงได้ให้ความสำคัญต่อเรื่องความเสมอภาคและความเท่าเทียมทางสังคมมากขึ้น เพื่อเพิ่มผลิตภาพและสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขัน

1.2 เนื้อหา/องค์ความรู้ที่ได้จากกิจกรรมต่างๆ พร้อมแสดงความคิดเห็นหรือยกตัวอย่างประเด็นที่สามารถนำมาปรับใช้ในองค์กรหรือประเทศไทย ได้แก่

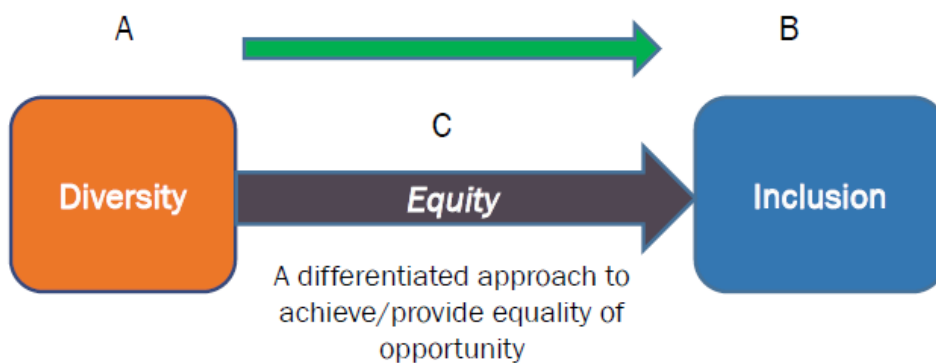
1) Diversity, Equity, and Inclusion in the Workplace โดย Ms. Noelle Richardson

Diversity สามารถตีความได้ 2 ระดับ ในระดับบุคคล Diversity หมายถึง การที่ทุกคนยังเป็นส่วนหนึ่งของสังคมโดยไม่มีการแบ่งแยกใครคนใดคนหนึ่ง แม้จะมีความแตกต่างระหว่างบุคคลก็ตาม หากตีความในระดับองค์กร Diversity หมายถึง กระบวนการขององค์กรในการผสมผสานกลุ่มพนักงานที่มีคุณลักษณะแตกต่าง ทั้งทางด้านสังคมและวัฒนธรรม ให้ได้มากที่สุด

สำหรับ Inclusion มีความหมายว่า การยอมรับและใช้ประโยชน์จากความหลากหลายทางความคิดและความแตกต่างภายในองค์กร ด้วยการทำให้ความคิดของพนักงานทุกคนมีความสำคัญและมีความหมาย ซึ่งองค์กรสามารถทำให้เกิดขึ้นด้วยการสร้างประสบการณ์ภายในองค์กรที่ดีแก่พนักงานและทำให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ในขณะที่ Equity หมายถึง วิธีการสร้างความแตกต่างเพื่อให้ทุกคนสามารถเข้าถึงความเสมอภาคทางโอกาส ด้วยการทำทุกวิถีทางในการค้นหาและกำจัดอุปสรรคต่างๆ ที่จะส่งผลต่อการเข้าถึงนั้น

ความหมายของ Equity นั้นแตกต่างจาก Equality โดย Equity หมายถึง ความเสมอภาคยุติธรรม (Fairness) ในขณะที่ Equality หมายถึงความเท่าเทียม เหมือนกัน ไม่แตกต่าง (Sameness) ดังนั้น การปฏิบัติที่เหมือนกันกับคนที่มีความแตกต่างกันทางสถานภาพเศรษฐกิจและสังคมจึงไม่ใช่การปฏิบัติที่เป็นธรรมหรือเท่าเทียมกันตามแนวคิดปัจจุบัน โดย Diversity, Equity และ Inclusion มักถูกดำเนินการร่วมกัน จึงนิยมใช้ตัวย่อว่า DEI

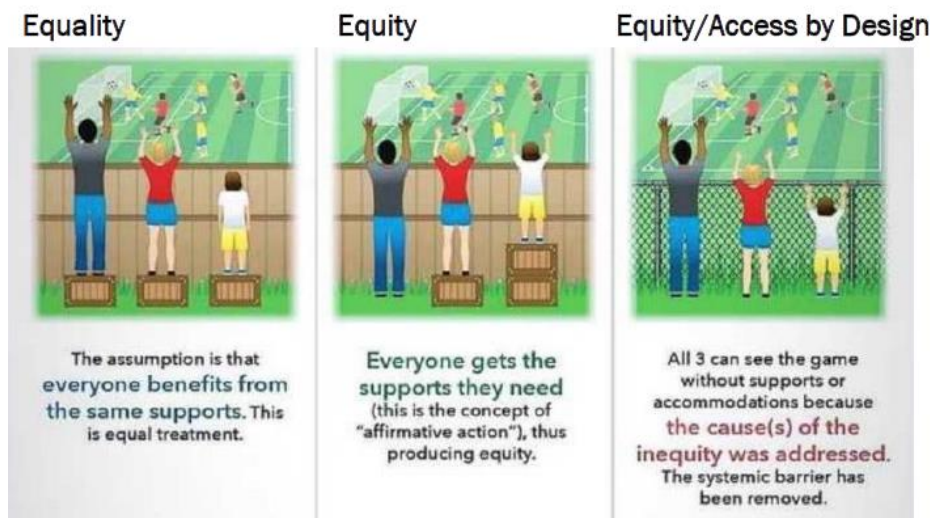
ภาพที่ 1 : ความสัมพันธ์ระหว่าง Diversity, Equity และ Inclusion



ในอดีตสังคมและองค์กรส่วนใหญ่มีการดำเนินการด้านความเท่าเทียม ด้วยการให้เครื่องมือหรือกลไกที่เหมือนกันแก่พนักงานที่มีความแตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม ในปัจจุบันสังคมและองค์กรได้ตระหนักถึงความเสมอภาคเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยไม่เพียงสร้างเครื่องมือหรือกลไกแก่พนักงานแต่ละกลุ่มตามความต้องการที่แตกต่างกันเท่านั้น แต่ยังยกระดับเป้าหมายในสร้างความเสมอภาค โดยมุ่งไปยังการออกแบบสภาพแวดล้อมที่ครอบคลุมความ

ต้องการของพนักงานทุกกลุ่มตั้งแต่ต้นหรือที่เรียกว่า Universal Design ด้วยการจัดสาเหตุของอุปสรรคออกไป เพื่อให้พนักงานที่มีความแตกต่างสามารถเข้าถึงโอกาสอย่างเท่าเทียมกัน โดยจุดสำคัญของความเสมอภาคในสมัยใหม่ คือ การไม่ทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณแตกต่างหรือด้อยกว่าคนอื่น ซึ่งแตกต่างจากความเสมอภาคในอดีตที่เน้นการสร้างกลไกในการให้ความช่วยเหลือแก่พนักงานที่แตกต่างกัน ซึ่งอาจทำให้พนักงานรู้สึกว่าตนเองได้รับการช่วยเหลือเป็นพิเศษ เนื่องจากตนเองด้อยหรือแตกต่างจากผู้อื่น อย่างไรก็ตาม การดำเนินการด้านความเสมอภาคยังคงมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งต้องจับตามองกันต่อไป

ภาพที่ 2 : ความแตกต่างระหว่าง Equality, Equity และ Equity แบบ Access by Design



ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อกลยุทธ์องค์กรด้าน DEI มี 3 ด้าน ได้แก่

1. **สภาพแวดล้อม** ทั้งความต้องการจากสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรและภายในองค์กร
2. **ทัศนคติของคนในองค์กร** ประเมินจาก การให้ความสำคัญของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนความหลากหลาย กรอบความคิดของพนักงานแต่ละบุคคล หรือเทียบเคียงกับองค์กรอื่น
3. **ระบบภายในองค์กร** ประเมินจากความยุติธรรม ความโปร่งใส การตระหนักถึงความแตกต่าง การแสดงออกถึงการคุณค่าของความแตกต่าง และการยอมรับและใช้ประโยชน์จากความหลากหลาย

ดังที่ได้กล่าวในข้างต้น การสร้างความเสมอภาคเป็นการสร้างประสบการณ์แก่พนักงาน ดังนั้นในการดำเนินการขององค์กรควรสร้างจากวัฒนธรรมองค์กร โดยเริ่มต้นตั้งแต่ระบบสรรหา (Recruitment) ที่พนักงานมีปฏิสัมพันธ์กับองค์กรครั้งแรก จนกระทั่งเมื่อพนักงานลาออกหรือเกษียณอายุ ซึ่งการดำเนินการด้าน DEI ไม่เพียงแต่จะเกิดประโยชน์ต่อพนักงานเท่านั้น แต่ยังเกิดประโยชน์ต่อองค์กรและตลาดแรงงานอีกด้วย โดยประโยชน์ของ DEI มีดังนี้

ภาพที่ 3 : ประโยชน์ของ DEI

INDIVIDUALLY	ORGANIZATIONALLY	LABOUR MARKET
Well-being	Reputation	More People Involved in, Contribute to, and Benefit from the Economy & Society
Engagement	Attract Talent	
Diversity/ Inclusion	Innovation	
Increased Effort	Relevance (Public Sector)	Less Strain on the Economy
Increased Productivity	Increased Market Share (Private Sector)	Less Strain on Social Programs
How Diversity & Inclusion Matter McKinsey		

2) How Do Digital Technologies Influence Diversity and Inclusion? โดย Dr. Ruttiya Bhula-or

ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีอย่างก้าวกระโดดทำให้องค์กรจำเป็นต้องปรับตัวอย่างรวดเร็วในการทำ Digital Transformation และมีการเพิ่มการลงทุนในการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน มีการคาดการณ์ว่า ตลาดเทคโนโลยีจะเติบโตขึ้นจาก 350 พันล้านเหรียญในปี 2018 เป็น 3.2 ล้านล้านเหรียญในปี 2025 ซึ่งสถานการณ์โควิด-19 ยิ่งเป็นการกระตุ้นให้องค์กรต่างๆ เร่งเปลี่ยนวิธีในการทำธุรกิจ องค์กรจำนวนมากได้นำเทคโนโลยีเข้ามาใช้มากขึ้นและเร็วขึ้น โดยเฉพาะ Online Platform ในการปฏิสัมพันธ์กับลูกค้าและ Supply-Chain รวมถึงการทำงานภายในขององค์กร

นอกจากสถานการณ์โควิด-19 จะส่งผลให้ธุรกิจต้องปรับเปลี่ยนตนเองแล้ว ยังส่งผลให้เกิดความเหลื่อมล้ำในเชิงเศรษฐกิจและสังคมมากขึ้นในกลุ่มแรงงานที่ต้องสูญเสียรายได้ สูญเสียงาน รวมถึงเคลื่อนย้ายแรงงาน แม้การนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในธุรกิจจะช่วยให้แรงงานแต่ละกลุ่มสามารถเข้าถึงโอกาสในการทำงานได้มากขึ้นก็ตาม แต่ในขณะเดียวกัน ก็ยังเป็นการขยายช่องว่างระหว่างแรงงานที่มีและไม่มีทักษะทางเทคโนโลยีให้กว้างขึ้นอีกด้วย โดยจากงานวิจัยพบว่า จำนวนประชากรในประเทศพัฒนาแล้วยังคงมีทักษะด้านดิจิทัลสูงกว่าประชากรในประเทศกำลังพัฒนา เช่นเดียวกับช่องว่างทางรายได้ระหว่างแรงงานผู้หญิงกับแรงงานผู้ชาย และกลุ่มบกพร่อง (Disability) กับกลุ่มที่ไม่บกพร่อง ซึ่งประเทศกำลังพัฒนายังคงมีช่องว่างกว้างกว่าประเทศพัฒนาแล้ว

สถานการณ์ในปัจจุบันส่งผลให้การบริหารจัดการทั้งในระดับประเทศและระดับองค์กรต้องเผชิญกับความท้าทายใน 5 ด้าน ได้แก่

1. การเปลี่ยนแปลงของขนาดประชากร องค์กรสหประชาชาติได้คาดการณ์ว่า หลังปี 2020 แต่ละภูมิภาค จะเกิดการปรับตัวของจำนวนประชากร อันเนื่องมาจากภาวะเจริญพันธุ์ที่ลดลงอย่างรวดเร็ว อัตราการคุมกำเนิดที่

เพิ่มขึ้นสูงและและการแต่งงานที่ล่าช้า การให้ความสำคัญต่อเรื่องสุขภาพมากขึ้นและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่ทำให้ประชากรมีอายุขัยยืนยาวขึ้น

2. ความสำคัญของความสามารถทางเทคโนโลยีและนวัตกรรม ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วทำให้ช่องว่างทางรายได้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ระหว่างแรงงานที่มีความสามารถทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมสูงกับแรงงานที่มีความสามารถทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมต่ำ

3. การขาดความหลากหลายของผลิตภัณฑ์ Diversification เป็นกลยุทธ์ในการสร้างการเติบโตจากการสร้างผลิตภัณฑ์ใหม่ ระดับความหลากหลายของผลิตภัณฑ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับ GDP จึงเป็นความท้าทายของทุกประเทศ โดยเฉพาะประเทศกำลังพัฒนา เนื่องจากหากต้องการเพิ่มรายได้หรือปริมาณการส่งออกจำเป็นต้องเพิ่มความหลากหลายและความซับซ้อนของผลิตภัณฑ์และบริการ ซึ่งต้องการแรงงานที่มีทักษะ

4. กลไกการเงินที่อ่อนแอ แม้ประเทศที่ยากจนส่วนใหญ่จะมีการใช้จ่ายด้านการวิจัยและพัฒนาเพิ่มขึ้น แต่ก็ยังคงเพิ่มขึ้นในระดับไม่สูงนักและยังไม่สามารถแข่งขันกับประเทศที่พัฒนาแล้วได้

5. สิทธิด้านทรัพย์สินทางปัญญาและการถ่ายโอนเทคโนโลยี เทคโนโลยีที่สำคัญในปัจจุบันส่วนใหญ่เป็นของประเทศพัฒนาแล้วและได้รับการคุ้มครองผ่านสิทธิด้านทรัพย์สินทางปัญญา (IP) ทำให้กลุ่มประเทศเหล่านี้มีความได้เปรียบในการแข่งขันสูงกว่าประเทศกำลังพัฒนา

ดังนั้น นโยบายที่สำคัญที่ควรเร่งดำเนินการ ได้แก่

1. การใช้นวัตกรรมลดความเหลื่อมล้ำ ด้วยการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์โดยใช้ SDGs การขยายเทคโนโลยีไปยังผู้ที่ยังขาดโอกาส การใช้เทคโนโลยีในการทำงานของภาครัฐ และการสนับสนุนระบบการสร้างนวัตกรรม

2. การปรับใช้เทคโนโลยีระดับแนวหน้า (Frontier Technologies) และสร้างความเชี่ยวชาญในเทคโนโลยีปัจจุบัน ด้วยการเสริมสร้างระบบนวัตกรรมของประเทศ การบูรณาการแนวทางในการพัฒนา STI (Science, Technology and Innovation) ให้สอดคล้องกับทิศทางของอุตสาหกรรม การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลและการเชื่อมต่อกับทุกคนโดยเฉพาะผู้ที่ไม่สามารถเข้าถึงโอกาส

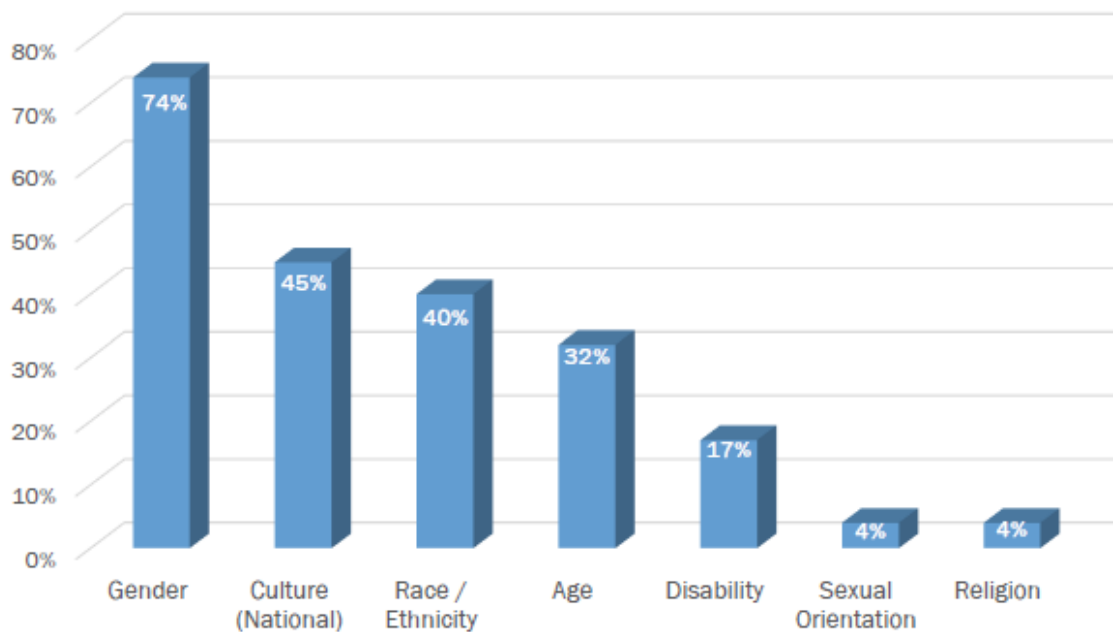
3. การลดความเสี่ยงจากการเคลื่อนย้ายแรงงาน ด้วยการเสริมสร้างการคุ้มครองทางสังคม การพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพ และการทำให้แรงงานมองเห็นถึงโอกาสในอนาคต

3) Trends of Diversity, Equity, and Inclusion in the Asia-Pacific Region Provide high level feedback on the White Paper Project published 2019 โดย Ms. Noelle Richardson

ผลจากการวิจัยเรื่อง Trends of Diversity, Equity, and Inclusion in the Asia-Pacific Region ที่ Ms. Noelle Richardson ดำเนินการร่วมกับ APO และได้มีการเผยแพร่ผลการวิจัยในปี 2019 นั้น แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยหลักที่ขับเคลื่อนกลยุทธ์ด้านทุนมนุษย์ขององค์กรในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก ได้แก่ การขาดแคลนทักษะ การเคลื่อนย้ายแรงงาน และการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ

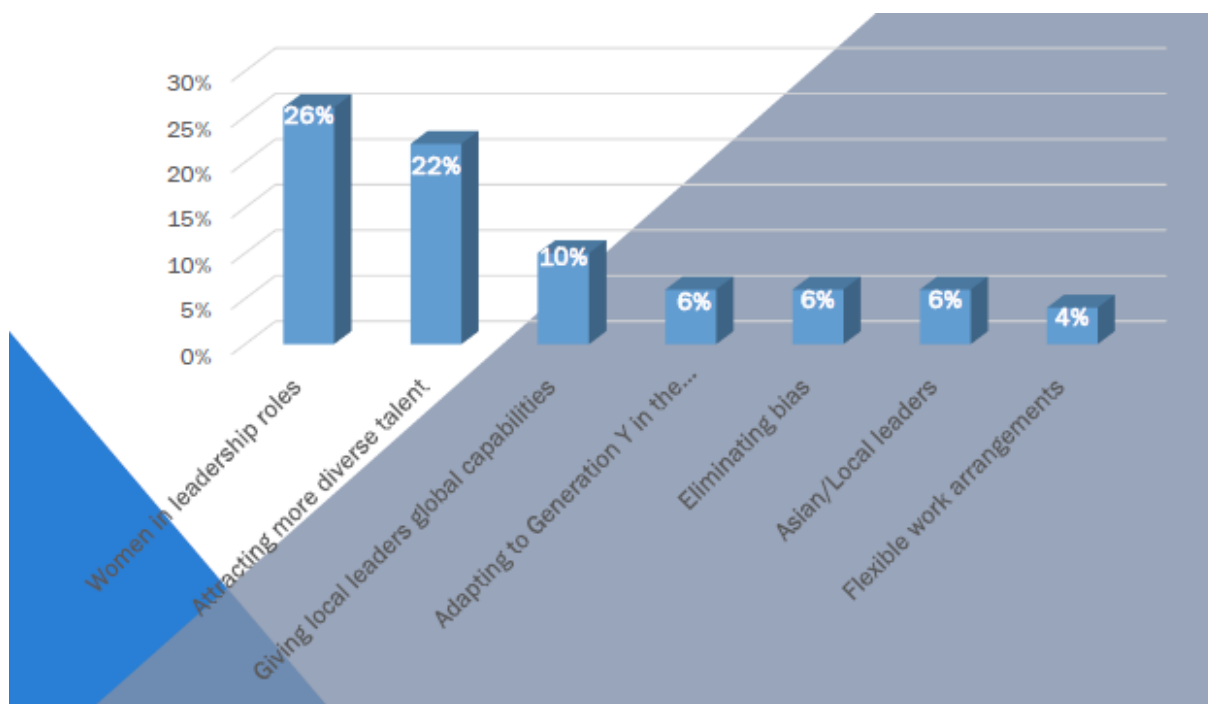
โดยประเด็นหลักที่องค์กรส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในการขับเคลื่อนกลยุทธ์ด้าน DEI มากที่สุด 5 ลำดับแรก ได้แก่ ความหลากหลายและเท่าเทียมทางเพศ วัฒนธรรม เชื้อชาติ อายุ และความบกพร่อง ตามลำดับ

ภาพที่ 4 : ประเด็นที่องค์กรให้ความสำคัญในการขับเคลื่อนกลยุทธ์ด้าน DEI



โดยกลยุทธ์ที่องค์กรส่วนใหญ่ได้ดำเนินการมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ การส่งเสริมบทบาทของผู้หญิงในฐานะผู้บริหาร การดึงดูด Talent ที่มีความหลากหลาย และการพัฒนาผู้นำในประเทศให้มีความสามารถระดับโลก

ภาพที่ 5 : กลยุทธ์ด้าน DEI ที่องค์กรดำเนินการ



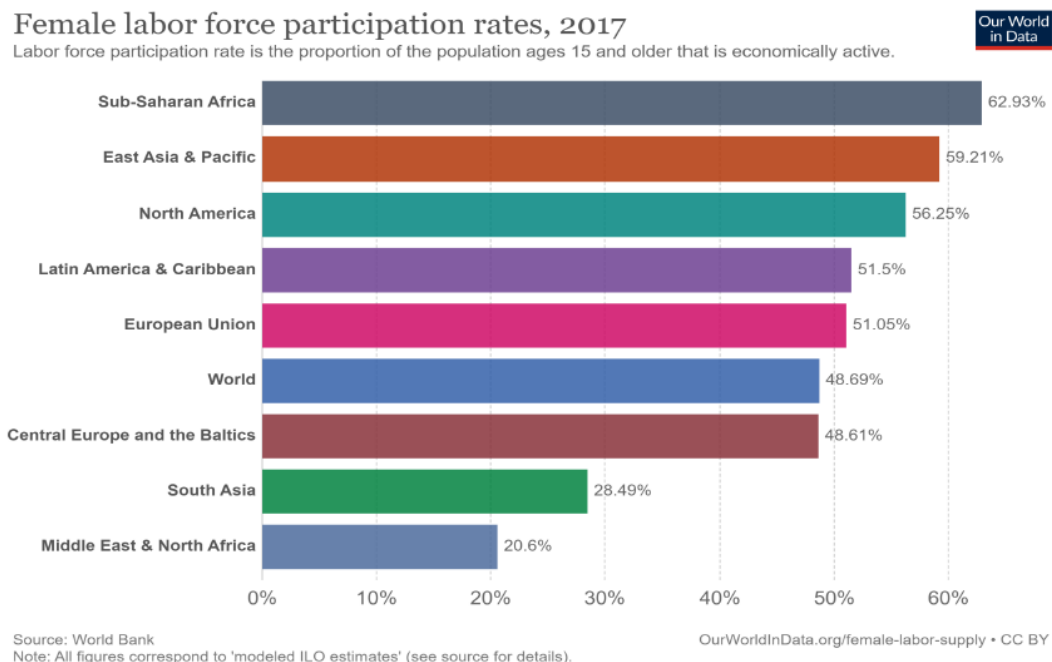
ภาพรวมผลจากการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่า DEI เป็นประเด็นที่ค่อนข้างใหม่ในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก หลายประเทศไม่มีกรอบกฎหมายที่ครอบคลุมหรือสนับสนุนในเรื่อง DEI และมีมุมมองที่แคบและหลากหลายต่อเรื่อง DEI โดยบริษัทข้ามชาติให้ความสำคัญกับ DEI มากกว่าบริษัทในประเทศ อีกทั้งวัฒนธรรม ความเชื่อ ประเพณี มีอิทธิพลอย่างมากต่อความสำเร็จในการผลักดัน DEI

ในขณะที่ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ได้แก่ การมีตัวอย่างองค์กรที่ประสบความสำเร็จ การมีกลยุทธ์ที่เชื่อมโยงกับเป้าหมายขององค์กร การตั้งเป้าหมายสามารถวัดได้ การกำหนดความรับผิดชอบ (Accountabilities) เป็นส่วนหนึ่งของตัววัดผู้บริหาร การจัดการฝึกอบรมและพัฒนาเพื่อสร้างความตระหนัก และการกำหนดกรอบกฎหมายที่เป็นแรงผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

4) Female Labor Force Participation in Asia: Challenges and Suggestions โดย Dr. Ruttiya Bhula-or

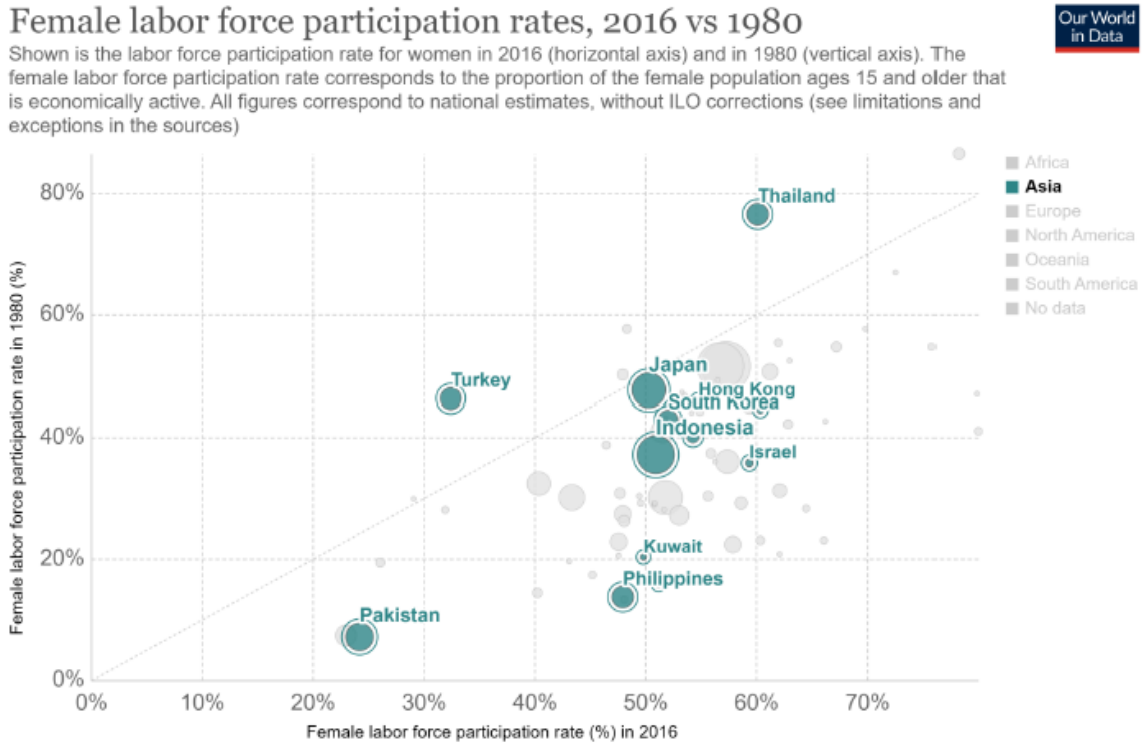
ความเหลื่อมล้ำในแรงงานผู้หญิงยังคงเป็นประเด็นด้าน DEI ที่เกิดขึ้นในประเทศส่วนใหญ่ทั่วโลก จากการสำรวจของธนาคารโลกพบว่า ผู้หญิงในแต่ละภูมิภาคมีส่วนร่วมในกำลังแรงงาน (การทำงานในตลาดแรงงาน) ในระดับที่ต่างกัน โดยภูมิภาคที่มีอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานผู้หญิงสูงที่สุด 2 ลำดับแรก ได้แก่ แอฟริกาใต้ซาฮารา (Saharan Africa : บริเวณทางตอนใต้ของทะเลทรายซาฮาราในทวีปแอฟริกา) และเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ เนื่องจากความจำเป็นทางสภาพเศรษฐกิจ ในขณะที่ตะวันออกกลางและแอฟริกาเหนือ และเอเชียใต้ เป็นภูมิภาคที่มีอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานผู้หญิงต่ำที่สุด เนื่องจากความเชื่อและวัฒนธรรมที่ไม่สนับสนุนให้ผู้หญิงทำงานนอกบ้าน

ภาพที่ 6 : อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานผู้หญิงในแต่ละภูมิภาค



เมื่อเปรียบเทียบอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานผู้หญิงในระหว่างปี 1980 กับปี 2016 ในภูมิภาคเอเชียพบว่า ประเทศส่วนใหญ่มีอัตราการมีส่วนร่วมของผู้หญิงเพิ่มมากขึ้นจากปี 1980 ในทางกลับกัน ประเทศไทยเป็นประเทศที่มีอัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานผู้หญิงลดลงจากปี 1980 แต่ยังคงมีอัตราส่วนสูงที่สุดในเอเชียทั้งในปี 1980 กับ 2016 ขณะที่ประเทศปากีสถาน แม้มีอัตราการมีส่วนร่วมของผู้หญิงเพิ่มขึ้น แต่ยังคงมีอัตราต่ำที่สุดในเอเชีย

ภาพที่ 7 : อัตราการมีส่วนร่วมในกำลังแรงงานผู้หญิงในภูมิภาคเอเชีย
เปรียบเทียบระหว่างปี 1980 กับปี 2016

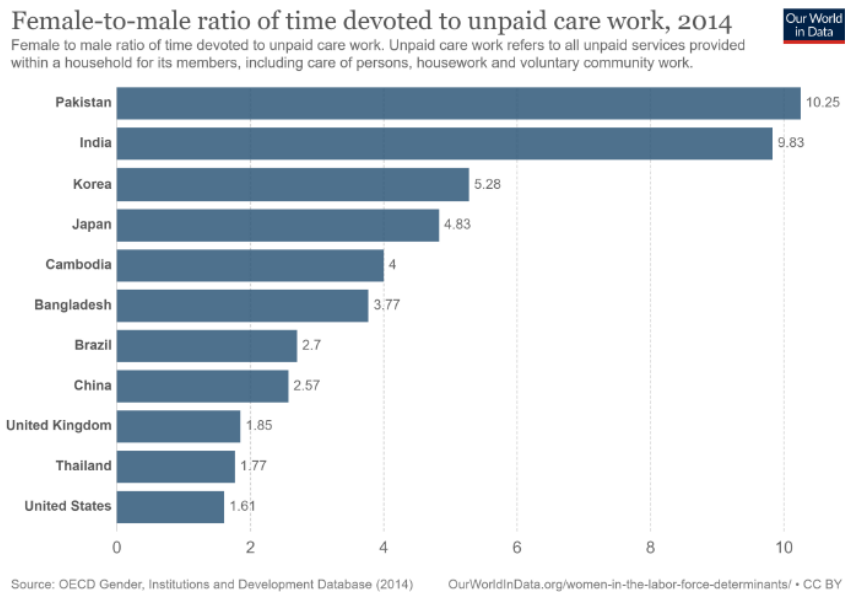


Source: World Bank

OurWorldInData.org/female-labor-force-participation-key-facts • CC BY

สำหรับการทำงานในเศรษฐกิจนอกระบบ เช่น การทำงานในบริษัทขนาดเล็กที่ไม่ได้จดทะเบียน การขายของส่วนตัว พนักงานขับรถ หรืองานแม่บ้าน กลับพบว่า ในประเทศตลาดเกิดใหม่ (Emerging Country) ผู้หญิงมีสัดส่วนในการทำงานเศรษฐกิจนอกระบบสูงกว่าผู้ชาย และเมื่อเปรียบเทียบงาน Unpaid Care Work ซึ่งเป็นภาระงานที่ทำให้แก่สมาชิกในครัวเรือน โดยไม่ได้รับค่าจ้างและไม่ถูกคิดว่าเป็นงานที่มีมูลค่า เช่น การดูแลเด็ก ผู้สูงอายุ การทำความสะอาดบ้าน และการทำงานจิตอาสาเพื่อสังคม จะพบว่า ผู้หญิงทำงานประเภท Unpaid Care Work สูงกว่าผู้ชายในทุกประเทศ โดยประเทศปาकिสถานเป็นประเทศที่ผู้หญิงทำงาน Unpaid Care Work สูงกว่าผู้ชายถึง 10.25 เท่า นั่นหมายความว่า หากผู้ชายทำงาน Unpaid Care Work 1 ชั่วโมง ผู้หญิงจะทำ 10.25 ชั่วโมง ในขณะที่ประเทศไทยผู้หญิงทำงาน Unpaid Care Work สูงกว่าผู้ชาย 1.77 เท่า ซึ่งใกล้เคียงกับสหรัฐอเมริกาซึ่งผู้หญิงทำงาน Unpaid Care Work สูงกว่าผู้ชาย 1.61 เท่า

ภาพที่ 8 : อัตราส่วนผู้หญิงต่อผู้ชายในการทำงาน Unpaid Care Work



ความท้าทายสำหรับผู้หญิงในตลาดแรงงาน ประกอบด้วย

1. ระบบอัตโนมัติแย่งงานที่มีทักษะต่ำ ซึ่งงานที่ผู้หญิงทำส่วนใหญ่เป็นงานที่มีทักษะต่ำทำให้มีแนวโน้มที่จะถูกแย่งงาน
2. ตลาดแรงงานสองขั้ว (Job Polarization) ทำให้งานกึ่งทักษะที่ต้องใช้ทักษะระดับปานกลางมีแนวโน้มที่จะตกงานมากขึ้น
3. การเติบโตของเศรษฐกิจดิจิทัล ส่งผลให้เกิดการเติบโตของ Gig Economy การแบ่งแยกทางดิจิทัล ซึ่งต้องมีการพัฒนาความรู้และทักษะด้านดิจิทัล
4. การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ส่งผลกระทบต่อในบางอุตสาหกรรม เช่น อุตสาหกรรมเกษตร อุตสาหกรรมการท่องเที่ยว

Gender Mainstreaming เป็นการบูรณาการเรื่องเพศภาวะเข้าสู่มุมมองกระแสหลักของการพัฒนา ในกระบวนการการจัดเตรียม การออกแบบ การดำเนินการ ติดตามและประเมินผล ตลอดจนนโยบาย มาตรการกำกับดูแล และโครงการสนับสนุนต่างๆ เพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างหญิงและชาย และต่อต้านการเลือกปฏิบัติ โดยไม่ได้เลือกทำที่กระบวนการใดกระบวนการหนึ่ง แต่ต้องทำทุกกระบวนการ องค์กรหรือหน่วยงานสามารถใช้แบบประเมิน 8 มิติด้านล่างเป็นแนวทางในประเมิน Gender Mainstreaming และหาประเด็นที่องค์กรหรือหน่วยงานสามารถปรับปรุง

ภาพที่ 9 : แบบประเมิน Gender Mainstreaming

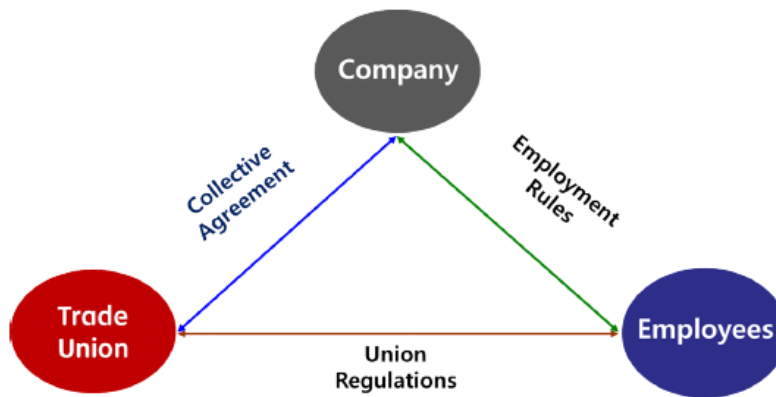
		yes	no	Partially
ANALYSIS/ JUSTIFICATION/ BASIS	Does the policy/ activity explicitly address a gender issue or issues?			
	Does the code of conduct of the firm demonstrate gender concerns?			
DATA AND STATISTICS	Can the policy/ activity data can be tracked record by gender (before and after) & on different groups?			
	Can the firm be tracked by gender (before and after) the impacts the activity will have on different groups?			
RESULTS FRAMEWORK	Are the policy/ activities designed to meet the different needs and priorities of women and men?; Does the policy/activities results include gender-responsive indicators, targets, and a baseline to monitor gender equality results?			
	Does the firm monitor the different needs of women and men (and all genders)? While productivity comes first, what can the firm do to enhance through gender equality lenses? (To work: e.g. flexible hours, parental leave, breastfeeding room & at the entrance & working & exit) Can the company employ gender-specific skills?			
BUDGET	Have adequate financial resources been allocated for the proposed gender activities/policies?			
	Has the firm designed flexible & adequate financial resources to allocate for the gender-related activities/policies?			
STAKEHOLDERS AND PARTICIPATION	Are women/gender-focused groups, associations or gender units in partner organizations & the area consulted/included in the project/ policy development?; Does the activity/policy ensure that both women and men can provide inputs, access and participate in project activities/ policy?			
	Does the firm ensure that both women and men can provide inputs, access, and participate in the project activities/ new projects, especially the STEM & new sectors?			
GENDER CAPACITIES (Soft skills & Hard skills)	Does the project staff/ policymakers have basic gender knowledge? Does the staff (especially HR/ HRD staff) have basic gender knowledge?			
	Has the firm allowed women and men (all gender) accessing to technical training & skill development equally?			
IMPLEMENTATION ARRANGEMENTS	Is there a gender-balanced application of implementing activities/ policy? [and gender-balanced representation in activities' committees, where possible?]; Is there a feedback system/ a complaint mechanism/ a feedback mechanism that allows for improvement in implementation & development?			
	For firms, is there gender-balanced in (1) recruitment (entry); (2) promotion & practices (in work); (3) leaving (exit).			
MONITORING AND EVALUATION	Will the monitoring and evaluation of the activity/ policy cover gender issues and monitor behavioural changes towards greater gender equity?			
	Will the firm annual report include gender-concerned and monitor staffs' behavioural changes towards greater gender equality?			

Source: Adapted from UNIDO GENDER MAINSTREAMING CHECKLIST FOR PROJECTS https://www.unido.org/sites/default/files/2015-09/GM_Checklist_for_Projectspdf_0.pdf

5) Enhancing Equal Opportunities for Engagement of the workforce: Case study of SK Telecom โดย Mr. Younghyun Joo

SK Telecom เป็นบริษัทโทรคมนาคมเคลื่อนที่รายใหญ่ที่สุดของประเทศเกาหลีใต้ ด้วยยอดขายมากกว่า 1 หมื่นล้านเหรียญ มีกำไรจากการดำเนินงานมากกว่า 1 พันล้านเหรียญ และมีพนักงานมากกว่า 5,000 คน SK Telecom มีการจัดตั้งสหภาพแรงงานเพื่อทำหน้าที่รักษาสิทธิของพนักงาน และปรับปรุงสภาพการทำงาน รวมถึงสภาพทางเศรษฐกิจและสังคม โดยมีเป้าหมายการดำเนินงาน 3 ด้าน ได้แก่ ความเท่าเทียมทางเพศ ความสมดุลระหว่างงานและชีวิต และการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานและสภาพการทำงานของพนักงาน ดังนั้น การกำกับดูแลด้านพนักงานของ SK Telecom จะประกอบด้วย 1. กฎการจ้างงานที่เป็นเงื่อนไขในการทำงานระหว่างบริษัทและพนักงานแล้ว 2. ข้อบังคับสหภาพแรงงาน ซึ่งเป็นเงื่อนไขระหว่างพนักงานกับสหภาพแรงงาน และ 3. ข้อตกลงร่วมกันที่จัดทำขึ้นระหว่างบริษัทกับสหภาพแรงงาน

ภาพที่ 10 : การกำกับดูแลสิทธิและผลประโยชน์พนักงานของ SK Telecom



โดย SK Telecom ให้ความสำคัญกับข้อตกลงร่วมกันที่จัดทำขึ้นระหว่างบริษัทกับสหภาพแรงงาน และมีการกำหนดมาตรฐานในการดำเนินการที่สูงกว่ากฎหมายกำหนด ตัวอย่างเช่น กฎหมายแรงงานของประเทศเกาหลีใต้ระบุว่า พนักงานสามารถใช้ลาเพื่อคลอดบุตรได้ 3 วัน แต่ในข้อตกลงร่วมกันของ SK Telecom กำหนดไว้ที่ 10 วัน ซึ่งหากผู้บริหารที่เข้ามาดำรงตำแหน่งคนใหม่ต้องการลดจำนวนวันลาให้เหลือ 3 วันเท่าที่กฎหมายกำหนด จะต้องมีการแก้ไขข้อตกลงร่วมกันโดยได้รับความยินยอมจากสหภาพแรงงาน ซึ่งรวมถึงการเปลี่ยนแปลงเรื่องค่าตอบแทนและสภาพแวดล้อมในการทำงานต่างๆ ของพนักงาน เพื่อไม่ให้มีการแก้ไขข้อบังคับของบริษัทไปในทางที่ไม่ถูกต้อง

ด้วยการผลักดันของสหภาพแรงงานในระยะเวลาดังกล่าว SK Telecom ได้มีการปรับปรุงวัฒนธรรมการทำงานเรื่องการยืดหยุ่นในชั่วโมงการทำงานภายใต้โครงการ "Design Your Work Time" ซึ่งพนักงานสามารถเลือกวันและเวลาในการทำงานตามที่ต้องการได้ ในเงื่อนไขว่า พนักงานต้องทำงานครบ 80 ชั่วโมง ภายใน 2 สัปดาห์ ดังนั้น พนักงานจึงสามารถหยุดงานในวันธรรมดาได้หากทำงานครบตามเงื่อนไขดังกล่าวแล้ว SK Telecom ยังมีโครงการ "Work Anywhere" ให้พนักงานสามารถเลือกสถานที่ทำงานเองได้ ซึ่งอำนวยความสะดวกให้แก่พนักงานที่จำเป็นต้องทำงานที่บ้านเพื่อดูแลบุตร และด้วยสถานการณ์โควิด-19 ปัจจุบัน SK Telecom ได้ออกนโยบายให้พนักงานทุกคนทำงานที่บ้าน (Work from Home) เพื่อความปลอดภัย

นอกจากนี้ ที่ผ่านมา สหภาพแรงงานยังได้มีการผลักดันให้เกิดการปรับปรุงโครงการ “Wednesday’s Family Day” ที่ให้พนักงานสามารถเลิกงานตั้งแต่เวลา 18.00 น. ในทุกวันพุธ ซึ่งเดิมเป็นข้อตกลงร่วมกันมานานถึง 15 ปี แต่ไม่ได้มีการนำไปปฏิบัติจริง โดยสหภาพแรงงานได้ดำเนินการผลักดันด้วยการจัดกิจกรรมและสื่อสารให้พนักงานและผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของโครงการดังกล่าวทุกสัปดาห์เป็นเวลา 2 ปีจนกระทั่งทุกคนในองค์กรให้การยอมรับและดำเนินการอย่างจริงจัง ซึ่งเป้าหมายที่ทางสหภาพจะดำเนินการผลักดันในลำดับถัดไป คือ การสร้างความต่อเนื่องทางอาชีพสำหรับผู้หญิง ภายในปี 2565 ให้ผู้หญิงสามารถกลับไปทำงานในตำแหน่งเดิมได้ภายหลังจากที่ตั้งครรภ์ รวมถึงการให้ทั้งผู้หญิงและผู้ชายสามารถลดชั่วโมงการทำงานในระหว่างการเลี้ยงดูบุตร

SK Telecom ตระหนักว่า ความสุขและการเติบโตของพนักงานจะนำไปสู่การเติบโตของบริษัท ด้วยการพัฒนาเรื่องต่างๆ ที่สหภาพแรงงานดำเนินการร่วมกับบริษัทส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานและมีความมุ่งมั่นในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของตนเอง และมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีขึ้น โดยปัจจัยแห่งความสำเร็จ ได้แก่ การทำงานอย่างมีขั้นตอนและมีทิศทางที่ชัดเจน ความมุ่งมั่นไม่ย่อท้อ การตระหนักถึงคุณค่าและสิทธิโดยชอบธรรมของพนักงาน การยอมรับฟังความคิดเห็นและการแสดงความเห็นเป็นหนึ่งเดียวกัน สิ่งเหล่านี้เป็นแรงขับเคลื่อนที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ซึ่งแม้การกำหนดนโยบายและกฎระเบียบต่างๆ เป็นสิ่งสำคัญ แต่สิ่งที่สำคัญยิ่งกว่าคือ การผลักดันให้เกิดการปฏิบัติจริง ความสำเร็จจึงจะเกิดขึ้นได้

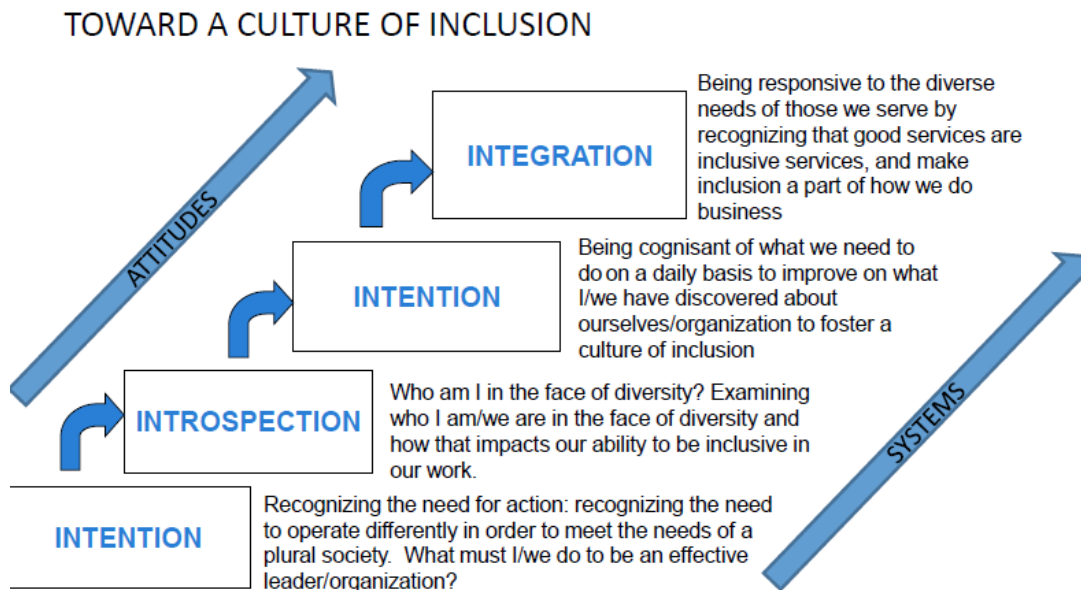
6) Addressing Organizational Barriers โดย Ms. Noelle Richardson

อุปสรรคสำคัญของการ DEI นั้นคือ วัฒนธรรมองค์กร ดังนั้น ในการดำเนินการให้ DEI ประสบความสำเร็จได้ องค์กรจะต้องเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรได้สำเร็จก่อน ด้วยการขจัดอุปสรรคใน 2 ด้าน ได้แก่

1. อุปสรรคด้านทัศนคติ: อาจเกิดจากความเชื่อที่ยึดถือ (ซึ่งบ่อยครั้งมักเป็นการเข้าใจผิด) การเหมารวม (Stereotypes) การตัดสินล่วงหน้า (Prejudice) การเลือกปฏิบัติ (Discrimination) ที่อาจขัดขวางความสามารถของผู้อื่นในการเข้าถึง
2. อุปสรรคของระบบ: บางครั้งถูกเรียกว่า อุปสรรคโดยไม่ได้ตั้งใจ เกิดจากการกำหนดนโยบายและกระบวนการที่ก่อให้เกิดการกีดกันจากการเข้าถึงอย่างยุติธรรมหรือเท่าเทียมกัน

การสร้างวัฒนธรรม Inclusion ที่ทำให้พนักงานรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ต้องขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งทัศนคติและระบบไปพร้อมๆ กัน โดยเริ่มต้นจากการสื่อสารอย่างสม่ำเสมอและบ่อยครั้งเพื่อสร้างให้เกิดความตระหนักถึงความจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนแปลง จากนั้น จึงเป็นการทบทวนความสามารถและบทบาทของตนเอง กำหนดสิ่งที่ต้องดำเนินการ และในลำดับสุดท้ายนั้นคือ การทำให้องค์กรสามารถตอบสนองต่อความต้องการที่หลากหลาย มีการออกแบบระบบแบบ Universal Design และตระหนักว่า ผลิตภัณฑ์หรือบริการที่ดีจะต้องทำให้ทุกคนรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จนกระทั่งทำให้ Inclusion กลายเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินธุรกิจขององค์กร

ภาพที่ 11 : กระบวนการสร้างวัฒนธรรม Inclusion



7) Initiatives and Policy Programs for Diversity and Inclusion: Case Studies from Woman in STEM โดย Ms. Hye-yeon Ahn

ประเทศเกาหลีใต้ให้ความสำคัญต่อการสร้างนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการเป็นกุญแจสำคัญในการแข่งขันกับประเทศอื่นๆ อย่างไรก็ตาม อุปสรรคสำคัญของการบรรลุนโยบายดังกล่าว คือ การขาดแคลนแรงงานด้าน STEM ซึ่งได้แก่ วิทยาศาสตร์ (Science) เทคโนโลยี (Technology) วิศวกรรมศาสตร์ (Engineer) และ คณิตศาสตร์ (Mathematics) จากปัญหาอัตราการเกิดของประชากรที่ลดต่ำลงรวมถึงการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ดังนั้น เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว ในปี 2002 รัฐบาลได้กฎหมายพิเศษในชื่อ The Act on Fostering and Supporting Women Scientists and Technicians และมีการดำเนินอย่างต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน อีกทั้งยังได้จัดตั้ง Korea Foundation for Women In Science, Engineering and Technology (WISNET) ขึ้นมา เพื่อส่งเสริมให้ผู้หญิงที่ทำงานด้าน STEM มีจำนวนมากขึ้น ด้วยการสร้างโอกาสและงานที่มั่นคง และสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม รวมถึงการสร้างระบบ Work-life Balance ผ่านการสร้างวัฒนธรรมด้านความเท่าเทียมทางเพศ เพื่อเอื้อต่อการทำงานของผู้หญิงมากขึ้น

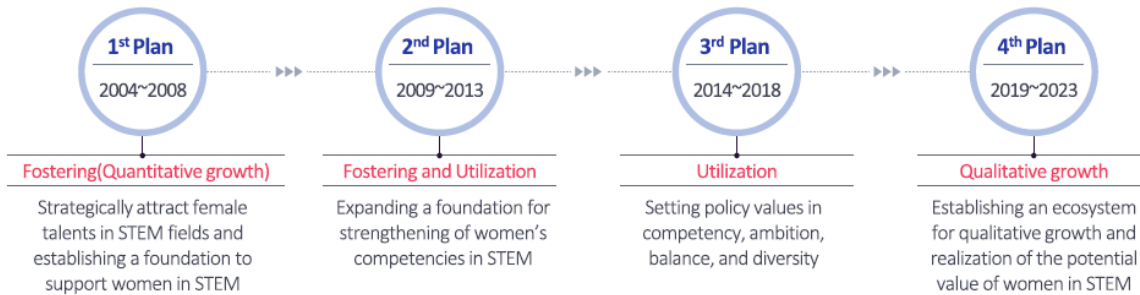
ภาพที่ 12 : การดำเนินการของประเทศเกาหลีใต้ในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศในงาน STEM

Korea's Journey towards Gender Equality in STEM

Government Driven Policy and system



- National Assembly/ Ministry of Science and ICT ↔ WISET (Government-funded public agency for women in STEM)
- Enactment of Special Law (legislated in 2002)
 - 『The Act on Fostering and Supporting Women Scientists and Technicians』
- National Basic Plan for Fostering and Supporting Women Scientists and Engineers
 - In order to enhance competitiveness of Women in STEM



บทบาทหลักของ WISET คือ

1. สร้างผู้นำหญิงระดับโลก (Cultivating Global Female Leaders) สร้างให้ผู้หญิงด้าน STEM ได้แสดงจุดแข็งของตนเองและสร้างคุณค่าต่อสังคม โดยโครงการที่ WISET ใช้ในการขับเคลื่อน ได้แก่

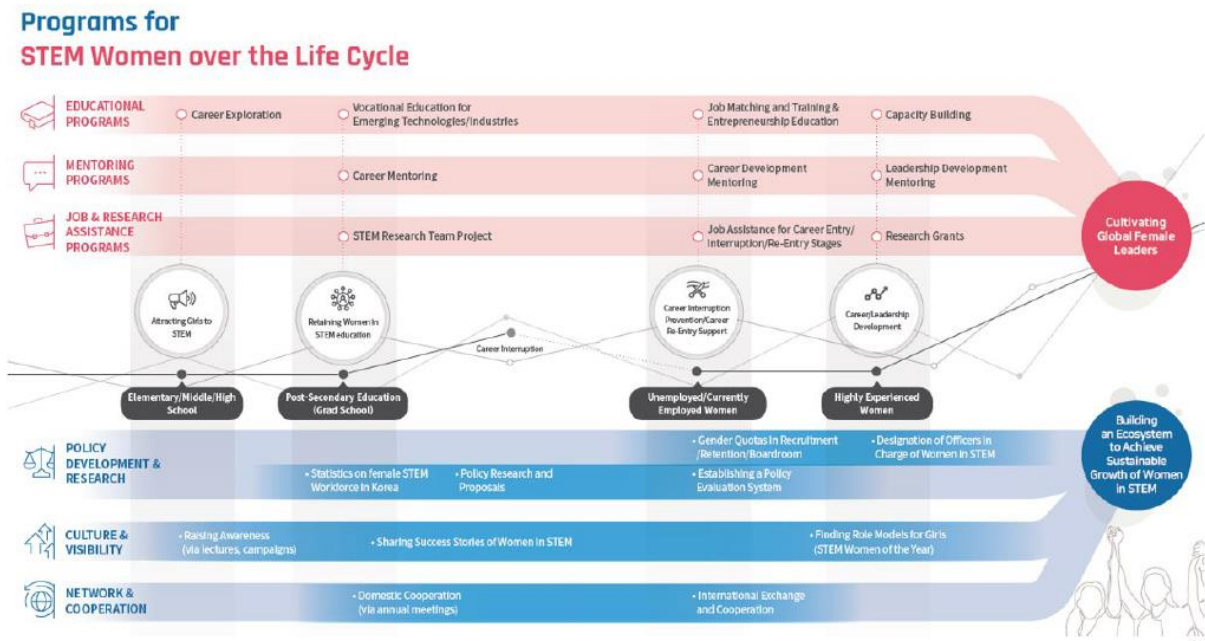
- **Career Re-entry Program** ดึงดูดผู้หญิงที่จบปริญญาโทและปริญญาเอกด้าน STEM R&D ที่เคยออกจากระบบแรงงานกลับเข้ามาสู่ระบบ โดยคัดเลือกงานในมหาวิทยาลัย หน่วยงานรัฐและเอกชน รวมถึงทุนวิจัยต่างๆ ที่ตรงกับความต้องการ จากเดิมที่เคยเป็นพนักงานชั่วคราว หลังจากเข้าร่วมโครงการกับ WISET ก็ได้รับการว่าจ้างในตำแหน่งพนักงานประจำ ซึ่งในปี 2018 มีผู้หญิงวัย 40 - 50 ปี กลับเข้าสู่ระบบแรงงานถึง 317,194 คน หรือ 61.3% เมื่อเทียบกับ 10 ปีที่ผ่านมา
- **STEM Student's Research Team Project** ให้การสนับสนุนด้านการทุนวิจัยแก่นักศึกษาและนักเรียนที่มีผลการเรียนยอดเยี่ยม โดยกำหนดให้ดำเนินโครงการวิจัยภายใน 7 เดือน และโครงสร้างทีมต้องประกอบด้วย หัวหน้าทีมที่เป็นนักศึกษาในระดับที่สูงกว่าปริญญาตรี สมาชิกทีมที่เป็นนักเรียนระดับมัธยมและนักศึกษาระดับปริญญาตรี และที่ปรึกษาที่เป็นตัวแทนทั้งจากมหาวิทยาลัยและภาคอุตสาหกรรม ซึ่งในเวลา 14 ปีที่ผ่านมา สามารถสร้างทีมได้จำนวน 1,262 ทีม

2. สร้างระบบนิเวศสำหรับความเท่าเทียมทางเพศ (Building An Ecosystem for Gender Equality)

WISET สร้างสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมที่ทำให้ผู้หญิงมีโอกาสที่เท่าเทียมกันในงาน STEM ผ่านการพัฒนา นโยบาย และการทำงานวิจัย การสร้างวัฒนธรรมและการยอมรับ ตลอดจนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ โดยกลยุทธ์ที่ WISET ใช้ในการสร้างความเท่าเทียมทางเพศในงาน STEM ประกอบด้วย

- การให้การศึกษาศึกษาและฝึกอบรม ส่งเสริมให้ผู้หญิงทุกช่วงวัยในทุกระดับการศึกษาได้เรียนหลักสูตร STEM และมีความรู้และทักษะสำหรับการทำงานด้าน STEM เช่น หลักสูตร Data Analysis, Open source-based AI, Cybersecurity เป็นต้น
- ความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรม ให้เครื่องมือและแนวทางในการจัดการความเท่าเทียมทางเพศในองค์กร และขยายความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรม เช่น Samsung, HP, Microsoft ในการรักษาความหลากหลายทางเพศในอาชีพด้าน STEM
- การสร้างวัฒนธรรมและการยอมรับ เผยแพร่วัฒนธรรมด้านความเท่าเทียมทางเพศในกลุ่ม STEM และแสดงให้เห็นถึงบทบาทของผู้หญิงในการทำงานด้าน STEM ที่หลากหลาย ทั้งทางสื่อ กิจกรรมสาธารณะ และฟอรัมต่างๆ เพื่อเป็นต้นแบบที่ดีและสร้างแรงบันดาลใจ เช่น แคมเปญ “She Did It”
- การสร้างเครือข่ายและภาวะผู้นำ สนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพด้าน STEM ในทุกช่วงของการทำงาน ตั้งแต่ช่วงเริ่มต้นการทำงานจนกระทั่งเติบโตเป็นผู้นำ ผ่าน W-Bridge ซึ่งเป็นแพลตฟอร์มออนไลน์ที่สนับสนุนและบริการด้านต่างๆ เช่น การให้ความรู้ พี่เลี้ยง การหางาน รวมถึงข้อมูลที่เกี่ยวข้อง

ภาพที่ 13 : โปรแกรมของ WISET ที่ถูกแบบให้สอดคล้องกับวงจรชีวิตการทำงาน



ตัววัดในการดำเนินการของ WISET วัดจากร้อยละของผู้หญิงด้าน STEM ที่มีงานทำ และผลการประเมินจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น บริษัท มหาวิทยาลัย หน่วยงานภาครัฐ ซึ่งผลจากการดำเนินงานที่ผ่านมาแสดงให้เห็นว่าผู้หญิงที่ทำงานด้าน STEM มีจำนวนมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง และการขับเคลื่อนนี้ยังเป็นการตอบสนองความต้องการของประเทศเกาหลีใต้ในการก้าวสู่บทบาทการผู้นำด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างแท้จริง

ส่วนที่ 2 ประโยชน์ที่ได้รับและการขยายผลจากการเข้าร่วมโครงการ

■ ประโยชน์ต่อตนเอง

ขยายมุมมองใหม่ในการเพิ่มความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ด้วยการใช้ Diversity, Equity และ Inclusion เป็นเครื่องมือในการสร้างประสบการณ์ของพนักงาน (Employee Experience) ทำให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ตลอดจนแนวทางในการออกแบบและผลักดันกลยุทธ์เพื่อสร้างให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างแท้จริง เพื่อผลประโยชน์ของพนักงานและองค์กร

■ ประโยชน์ต่อหน่วยงานต้นสังกัด

นำองค์ความรู้ ประสบการณ์ และ Best Practices ที่ได้รับมาพัฒนาเครื่องมือและกลไกในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้แก่ลูกค้าของหน่วยงาน

■ ประโยชน์ต่อสายงาน

เผยแพร่องค์ความรู้ให้แก่สายงาน เพื่อสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของ Diversity, Equity และ Inclusion ตลอดจนประโยชน์ที่จะได้รับทั้งในเชิงเศรษฐกิจและสังคม

■ กิจกรรมการขยายผลที่ได้ดำเนินการภายในระยะเวลา 60 วันนับจากวันสุดท้ายของโครงการ

แบ่งปันองค์ความรู้และประโยชน์ที่ได้รับให้แก่ผู้บริหารและพนักงานในองค์กร ผ่านการประชุมภายใน