

รายงานการเข้าร่วมโครงการเอพีโอ
23-CL-29-GE-CON-A

Conference on Women's Leadership in Public-sector Organizations for Productivity Enhancement
ระหว่างวันที่ 27 – 28 กันยายน 2566
ณ กรุงจาการ์ตา ประเทศอินโดนีเซีย

จัดทำโดย นางกัลย์ธีรา ภัทรศิลาสุนทร
นักพัฒนากลยุทธ์อุตสาหกรรมสร้างสรรค์อาวุโส สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ (องค์การมหาชน)
วันที่ 22 พฤศจิกายน 2566

ส่วนที่ 1 เนื้อหา/องค์ความรู้จากการเข้าร่วมโครงการ

1.1 ที่มาหรือวัตถุประสงค์

การประชุมบทบาทผู้นำของผู้หญิงในองค์กรภาครัฐเพื่อการเสริมสร้างผลผลิต (Conference on Women's Leadership in Public-sector Organizations for Productivity Enhancement) มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอแนวคิด ความหลากหลาย และการอยู่ร่วมกันในสังคมเพื่อให้เกิดการสร้างผลิตภาพ ผ่านการหารือและแลกเปลี่ยนในประเด็นของผู้หญิงใน ตำแหน่งผู้นำ ส่งเสริมการเพิ่มกิจกรรมเศรษฐกิจให้แก่ผู้หญิงอย่างครอบคลุมมากขึ้น และแบ่งปันตัวอย่างการพัฒนาเพื่อส่งเสริม บทบาทผู้นำของผู้หญิงในระดับองค์กรภาครัฐและนัยยะต่อการเพิ่มผลผลิต เนื่องจากวิสัยทัศน์ตาม APO Vision 2025 เน้นย้ำ ความสำคัญของ 'Inclusiveness' ซึ่งหมายถึงการนับรวมทุกความแตกต่าง และหลากหลายของคนในสังคม โดยเฉพาะการเพิ่ม ผลผลิตจากการมีส่วนร่วมของกำลังแรงงานผู้หญิงให้มากขึ้น

จากข้อมูลในเอเชียแปซิฟิก พบว่าผู้หญิงจำนวนมากยังไม่ได้รับการสนับสนุนให้ไปสู่อำนาจหน้าที่ชัดเจน โดยมี จำนวนน้อยกว่าร้อยละ 45 ของตำแหน่งผู้นำทั้งหมดจากภาคส่วนต่าง ๆ รวมถึงภาครัฐ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าศักยภาพของผู้หญิงที่ ยังไม่ได้นำมาใช้อย่างเต็มที่มีส่วนให้ขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศอ่อนแอลง ด้วยเหตุนี้ การประชุมในหัวข้อดังกล่าว จึงเป็นไปเพื่อกระตุ้นให้ภาครัฐ และรัฐบาลตระหนักถึงความสำคัญในการสนับสนุนและส่งเสริมผู้หญิงให้เข้าสู่ตำแหน่งบริหาร และ การพัฒนานโยบายที่ครอบคลุม เพื่อให้เกิดระบบที่เอื้อต่อการเติบโตในเส้นทางอาชีพของผู้หญิงไปสู่ตำแหน่งระดับสูงในภาครัฐ



ตลอดจนนำไปสู่การตรวจสอบและปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานของแต่ละองค์กรให้เกิดผลผลิตมากขึ้น ซึ่งเวทีนี้จะส่งเสริมการพูดคุยแลกเปลี่ยนเพื่อแก้ไขปัญหาช่องว่างระหว่างความเท่าเทียมทางเพศได้

ด้วยเหตุนี้ การประชุมฯ ได้รับการสนับสนุนจากองค์การเพิ่มผลผลิตแห่งเอเชีย (APO) และกระทรวงแรงงาน (Ministry of Manpower) ประเทศอินโดนีเซีย ซึ่งเป็นประเทศที่มีอัตลักษณ์หลากหลายของชาติพันธุ์ ความเชื่อ ศาสนา ที่โอบรับความแตกต่างของผู้คนในสังคม โดยพิธีเปิดการประชุมฯ ได้รับเกียรติจาก Dr. Ida Fauziyah รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ให้ปาฐกถาเน้นย้ำความสำคัญของการส่งเสริมจำนวนผู้หญิงในบทบาทผู้นำเพื่อเร่งยกระดับผลิต และสนับสนุนกิจกรรมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ ซึ่งแนวทางดังกล่าวเป็นประเด็นเร่งด่วนที่รัฐบาล และผู้กำหนดนโยบายที่จะเสริมสร้างความเข้มแข็งแก่สตรี ให้สามารถเลือกทางเดินของตนเองได้อย่างมีอิสระโดยไม่ต้องขึ้นอยู่กับใคร มีโอกาส และทรัพยากรที่ทำให้ไปถึงเป้าหมายได้ โดยหวังว่า การประชุมในครั้งนี้จะเป็นเวทีให้ผู้หญิงได้มาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น แบ่งปันประสบการณ์ และเรียนรู้จากกันและกัน เพื่อร่วมกันหาแนวทางในการสร้างสรรค์สภาพแวดล้อมที่ครอบคลุมทุกกลุ่มคนในองค์กรภาครัฐ และเพิ่มประสิทธิภาพและนวัตกรรมในการทำงานให้ดียิ่งขึ้นต่อไป ซึ่งการประชุมฯ มีผู้เข้าร่วมจาก 16 ประเทศ จำนวน 104 คน

1.2 เนื้อหา/องค์ความรู้ที่ได้

1.2.1 หัวข้อที่ 1 Unleashing Potential: Women's Empowerment through Social Inclusiveness and Diversity in the Working Environment โดย Dr. Teguh Dartanto, Dean, Faculty of Economics and Business, Indonesia

นำเสนอแนวคิดของความหลากหลาย (diversity) ให้เกิดการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และการยอมรับและผสานความแตกต่าง (inclusion) เน้นการมีส่วนร่วมของกลุ่มต่าง ๆ ที่แตกต่างกัน จะเกิดการให้คุณค่าในสภาพแวดล้อมหนึ่ง ๆ ได้อย่างไร ซึ่งการนำทั้งสองแนวคิดนี้มาใช้ร่วมกันในบริบทของสถานที่ทำงาน เพื่อให้ทุกคนในที่ทำงานรู้สึกถึงการมีส่วนร่วมโดยเท่าเทียม และสนับสนุนทุกหนแห่ง (all areas) ในสถานที่ทำงาน ด้วยเหตุนี้ ความหลากหลายทางเพศ (Gender diversity) ก็เป็นส่วนหนึ่งของแนวคิดดังกล่าว อันจะเป็นประโยชน์ต่อการเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงาน และกระตุ้นการเติบโตของเศรษฐกิจที่เห็นได้จากการเพิ่มมีส่วนร่วมของกำลังแรงงานผู้หญิง ล้วนมีนัยสำคัญทางเศรษฐกิจของหลาย ๆ ประเทศ หรือในกรณีของอินโดนีเซีย หากการมีส่วนร่วมของแรงงานผู้หญิงเพิ่มขึ้น ร้อยละ 58.5 ภายในปี 2025 อาจส่งผลให้มูลค่า GDP เติบโตขึ้นร้อยละ 0.57

What is the difference between diversity and inclusion meaning?

Diversity and inclusion are two interconnected concepts—but they are far from interchangeable. **Diversity** focuses on representation or the make-up of an entity. **Inclusion** is about how well the contributions, presence, and perspectives of different groups of people are valued and integrated into an environment.

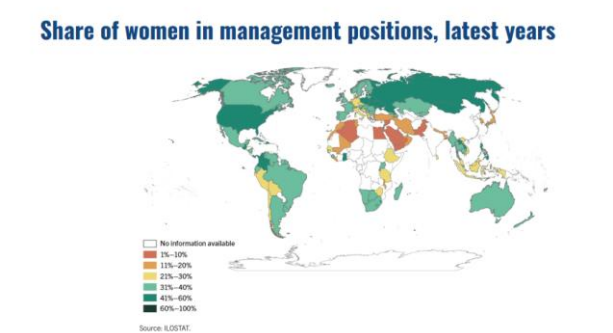
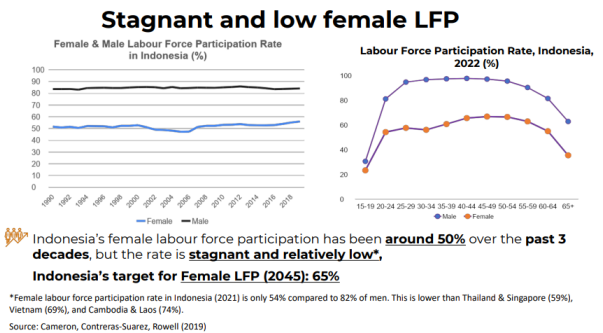
source: <https://www.greatplacetowork.com/resources/blog/why-is-diversity-inclusion-in-the-workplace-important>

What is diversity and inclusion in the workplace?

A diverse and inclusive workplace is one that makes everyone, regardless of who they are or what they do for the business, feel equally involved in and supported in all areas of the workplace. The "all areas" part is important.

Gender diversity at work provides multifaceted benefits

Source: Academy to Innovate Human Resources, <https://www.aihr.com/blog/types-of-diversity-inimportance>



อย่างไรก็ดี สถานการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันอัตราการเข้าร่วมตลาดแรงงานของผู้หญิงในอินโดนีเซีย ยังคงค่อนข้างต่ำและไม่ได้เปลี่ยนแปลงไปมากในช่วง 30 ปีที่ผ่านมา ซึ่งเป็นเรื่องที่น่ากังวล เนื่องจากการเข้าร่วมตลาดแรงงานของผู้หญิงเป็นสิ่งสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ นอกจากนี้ยังมีประเด็นเรื่อง ช่องว่างรายได้ระหว่างเพศยังคงมีอยู่ในในกลุ่มผู้ที่มีการศึกษาสูง แม้จะเป็นกลุ่ม STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics) ก็มีความหลากหลายของผู้หญิงต่ำ ทำให้เกิดสถานการณ์ Glass Ceiling ที่ทำให้การประเมินในรูปแบบ Merit-based workplace ไม่สามารถแปลงไปสู่ประเด็นความหลากหลายทางเพศได้ ซึ่งเป็นอุปสรรคที่มองไม่เห็นที่ขัดขวางผู้หญิงจากการก้าวขึ้นสู่อำนาจหรือตำแหน่งระดับสูงในองค์กร ด้วยเหตุนี้ แนวทางการแก้ไขที่เรียนรู้จากภาครัฐกิจ ได้แก่ การสร้างความความหลากหลายทางเพศ และความเท่าเทียมทางเพศในตำแหน่งระดับสูง การจัดทำระบบการทำงานแบบยืดหยุ่น (Flexible Work Arrangement – WFA) การลดการจัดสรรงานที่ไม่จ่ายค่าตอบแทน เช่น งานบ้าน งานดูแลเด็ก ให้เป็นการบริการที่เข้าถึงได้ง่ายขึ้น และการสนับสนุนการลาพักเลี้ยงดูบุตรของทั้งพ่อและแม่ เป็นต้น

Solution ?
Business case to increase gender diversity in the workplace (International Labour Organization, 2019)

International Labour Organization (2019):

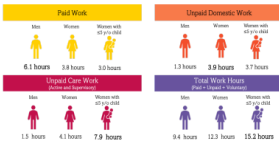
- **Gender diversity is necessary for competitive business performance** and can boost the bottom line, but it also creates **broader incentives for gender equality** within enterprises.
- When **top executive positions** and boards are **diverse**, this helps **more women into middle and senior management positions, reduces occupational gender segregation** and creates a **more inclusive workplace environment** overall.

Case for Indonesia?

Recognize, reduce dan redistribute the unequal share of unpaid work

- Women spent 11.6 hours and men spent 9.2 hours for unpaid domestic and care work (Prospera, IW, LD UI, 2023)
- Women drop out from employment because of care responsibilities
- Provision of affordable-quality childcare is essential; Employers could support in different ways:
 - Provide childcare facilities
 - Collaborate with community based childcare facilities to provide services for the employees
 - Support for childcare fees (subsidy) for staffs using the service
 - Information about childcare facilities

Average Hours Spent in Paid and Unpaid (Domestic and Care) Work, Greater Jakarta and Surabaya 2022



Source: Prospera, Investing in Women, and Universitas Indonesia (2023)

Implement Flexible Work Arrangement (WFA) for women and men

- FWA has been advocated to support women's continuity in employment.
- But one should ensure equal access of flex work for men and women
 - With women continue to bear the domestic and care responsibility, flex work creates a thin wall between paid and unpaid work – it creates double burden.

Successful Implementation of FWA by DIGISERVE by TELKOM Indonesia

- Employee engagement: Since 2017, the share of workers agree that work-life balance is more favourable has increased, from 68% to 82%
- Productivity: 98% of staffs reported that they are more or equally productive when using FWA
 - 96% of managers who perceive that their teams are more or equally productive when using flexible working hours
 - 97% of managers who believe that their teams are more or equally productive when remote working
- Cost Efficiency: Company decided to release 50% of office space since it is no longer required, and it saves operational costs as well as travel costs.
- Increased credibility: Staffs used products sold by TelkomTelstra to support FWA - it increase company's credibility in the eyes of its customers.

Source: Investing in Women and IBCWE (2022)

Maternity and paternity support; but with contributory scheme in mind

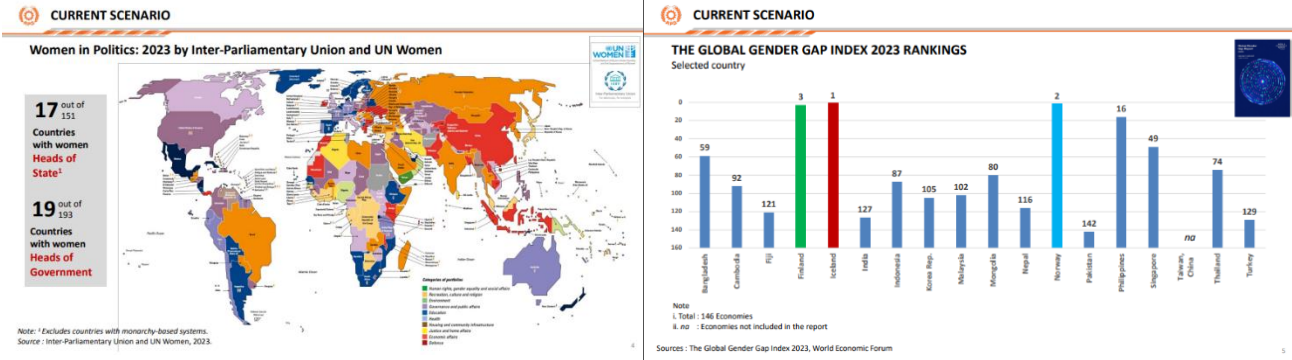
- Maternity and paternity leave benefit help women to transition to motherhood and help men to share childcare.
 - In 2022, 66% of women received maternity benefit and only 40% of them received full wages (Setyonaluri et al, 2023).
- Extending maternity leave to 6 months is an option, but it needs a rethink of who is paying.
 - An alternative is to shift from employers' liability to contributory social security system.
- Address social norms, stereotypes, and provide safe work environment for women.

ประเด็นที่สามารถนำมาปรับใช้ นำแนวคิดเรื่อง diversity และ inclusion มาปรับใช้กับแนวทางการทำงาน ซึ่งประยุกต์ใช้เพิ่มเติมจากประเด็นความหลากหลายทางเพศ รวมถึงการสนับสนุนแนวคิดความหลากหลายทางเพศที่ช่วยจุดใจให้เกิดการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้

1.2.2 หัวข้อที่ 2 Women Contribution in Employment, Management, and Leadership in the Economy โดย Dr. Mazrina Mohamed Ibramsah, Deputy Director General Malaysia Productivity Corporation, Malaysia

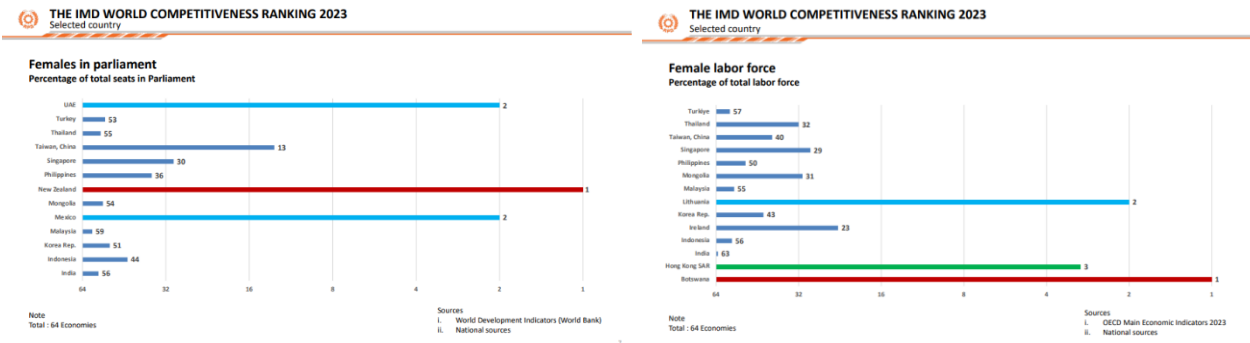
การวิเคราะห์ที่ประเด็นของสตรีจากรายงาน ได้แก่ World Competitiveness Yearbook 2023 โดย IMD, Global Gender Gap Report 2023 โดย WEF และ United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women โดย สหประชาชาติ ซึ่งสถานการณ์ของผู้หญิงคือ อัตราการเข้าร่วมตลาดแรงงานของผู้หญิงเท่ากับร้อยละ 47 (ILO & World Bank) ซึ่งช่องว่างรายได้ระหว่างเพศ อยู่ที่ 77 เซนต์ ที่ผู้หญิงได้รับโดยเฉลี่ยสำหรับทุกดอลลาร์ที่ผู้ชายได้รับ ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจโลกโดยประมาณ 12 ล้านล้านดอลลาร์สหรัฐฯ ซึ่งหากช่องว่างรายได้ระหว่างเพศปิดลง ภายในปี

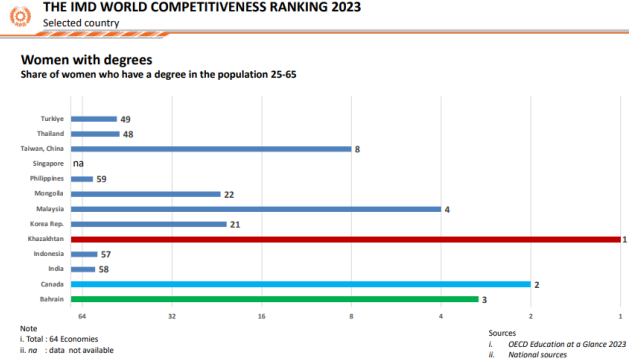
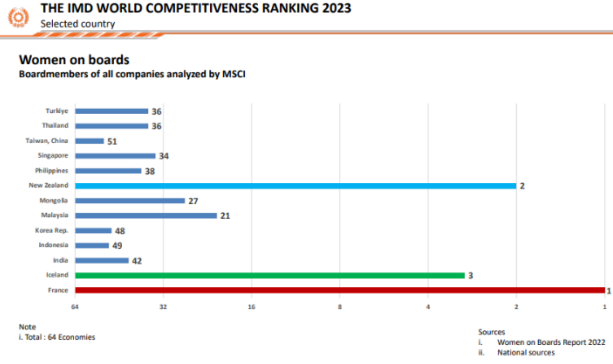
2025 เศรษฐกิจโลกสามารถเติบโตได้อีกประมาณ 2 ล้านล้านดอลลาร์สหรัฐฯ ทั้งนี้ รายงาน "Women in Politics: 2023" ของ สหภาพรัฐสภาาระหว่างประเทศ (IPU) และ UN Women แสดงให้เห็นว่า ในปี 2023 มี 19 ใน 193 ประเทศที่มีผู้หญิงเป็นหัวหน้า รัฐบาล ซึ่งเพิ่มขึ้นจาก 17 ใน 193 ประเทศในปี 2021 รายงานยังพบว่าผู้หญิงคิดเป็น ร้อยละ 26.5 ของสมาชิกสภาทั่วโลก



เมื่อพิจารณาจากตัวชี้วัดข้างต้น พบว่า ประเทศที่ติดอันดับที่ 1 มีแนวทางการพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ สรุปได้ดังนี้

- สัดส่วนผู้หญิงในสภาที่สูงที่สุด คือ นิวซีแลนด์ ดำเนินนโยบายและริเริ่มโครงการเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ สร้างสภาพแวดล้อมทางการเมืองที่สนับสนุนผู้สมัครรับเลือกตั้งหญิง และนำระบบการเลือกตั้งแบบสัดส่วนแบบผสมผสานมาใช้
- สัดส่วนกำลังแรงงานผู้หญิง คือ บอตสวานา มีอัตราการเข้าร่วมตลาดแรงงานของผู้หญิง (FLFPR) ค่อนข้างสูง สภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรมและสังคมที่สนับสนุนการเข้าร่วมตลาดแรงงานของผู้หญิง
- สัดส่วนของผู้หญิงในตำแหน่งบริหารระดับสูงและระดับกลาง (ร้อยละของผู้บริหาร) คือ จอร์แดน เหตุเพราะมีโอกาสทางการศึกษา และสภาพการทำงานแบบยืดหยุ่น
- สัดส่วนของผู้หญิงในคณะกรรมการบอร์ด คือ ฝรั่งเศส เนื่องจากมีการศึกษาเชิงบริหาร และการสร้างแพลตฟอร์มสร้างเครือข่าย
- สัดส่วนของผู้หญิงที่มีปริญญาในกลุ่มประชากรอายุระหว่าง 25-65 ปี คือ แคนาดา ที่มีการสนับสนุนสาขาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรม และคณิตศาสตร์ (STEM) สำหรับผู้หญิง และการสร้างกลยุทธ์การเป็นผู้ประกอบการของผู้หญิง



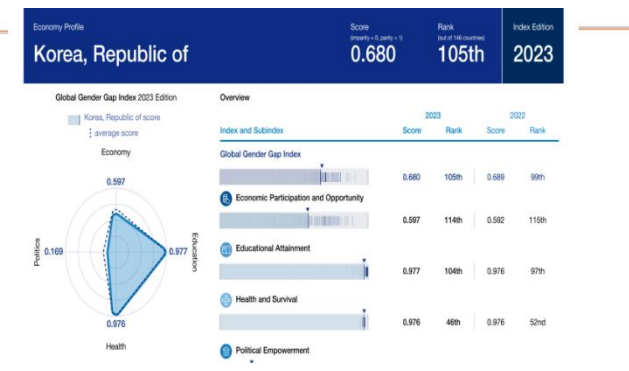


ประเด็นที่สามารถนำมาปรับใช้ ตระหนักถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้าง ที่ส่งผลต่อให้เกิดผลิตภาพมากขึ้น อาทิ การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานของผู้หญิง มีส่วนให้เกิดการเข้าสู่ตลาดแรงงานในภาพรวมมากยิ่งขึ้น เพราะฉะนั้นภาครัฐควรให้ความสำคัญกับนโยบายที่พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างครอบคลุมรอบด้าน

1.2.3 หัวข้อที่ 3 **Barriers and Challenges in Women Empowerment** โดย Dr. Boksil Lee, Former Vice Minister of Gender Equality and Family, Republic of Korea

นำเสนอภาพรวมของอุปสรรค และความท้าทายของการสร้างความเข้มแข็งของผู้หญิงในเกาหลีใต้ เมื่อดูจากปัจจัยในปัจจุบัน พบกว่า อัตราการเข้าร่วมตลาดแรงงานของผู้หญิง ในปี 2019 อยู่ที่ร้อยละ 60 ซึ่งใกล้เคียงกับค่าเฉลี่ยของ OECD ที่ร้อยละ 65 แต่ในส่วนของช่องว่างทางรายได้ระหว่างเพศกลับสูงถึงร้อยละ 32.5 ขณะที่ OECD อยู่ที่ร้อยละ 12.5 ทำให้เกาหลีใต้ถูกจัดอยู่ในอันดับท้ายสุดในกลุ่มประเทศ OECD ในปัจจุบัน จำนวนผู้หญิงในกลุ่มประชากรช่วงวัย 20 ปี มีอัตราการเข้าเรียนในระดับวิทยาลัยสูงกว่าผู้ชาย แต่บทบาทผู้หญิงในตำแหน่งระดับสูง ยังมีอยู่น้อยมาก

Category	Percentage
High level(government)	8.2%
Manager level(government)	21.0%
Manager level (local government)	18.6%
High level(public organization)	7%
Manger level(Public Organization)	25.6%



อุปสรรคของสตรีในเกาหลีใต้เกิดจากการทับซ้อนของปัจจัยทางสังคมวัฒนธรรม ปัจจัยส่วนบุคคล และวัฒนธรรมการทำงานในองค์กร กล่าวคือ ผู้หญิงถูกมองว่ามีบทบาทแตกต่างจากผู้ชาย ความสามารถน้อยกว่า ผู้หญิงส่วนใหญ่จึงขาดแบบอย่างที่ดีในการก้าวข้ามไปสู่ตำแหน่งผู้นำ และไม่สามารถแทรกซึมเข้าไปในเครือข่ายของผู้ชายได้ ซึ่งในส่วนของสังคมการทำงานยังมีวัฒนธรรมของชายเป็นใหญ่ที่เชื่อว่าลักษณะความเป็นผู้นำแบบผู้ชายเหมาะสมกว่าสำหรับตำแหน่งสูงสุด ด้วยเหตุนี้ วิทยาการจึงถ่ายทอดประสบการณ์ของตนเอง ที่ปรับแนวทางการทำงานที่ต้องแสดงความสามารถให้เป็นที่ประจักษ์มากยิ่งขึ้น มีความอดทนต่อระบบที่ยากลำบาก และสร้างการยอมรับแก่เพื่อร่วมงาน ควบคู่ไปกับบทบาทของการเป็นแม่ รวมถึงการเลือกทำงานในในองค์กรที่เหมาะสมกับตัวเอง เพื่อเป็นองค์กรแห่งความเปลี่ยนแปลงได้

My Stregy

- once endured. patience. note again note
- stand out: Whenever I had a chance to speak, I took the microphone, even in front of the president. I solved something my predecessor didn't.
- Receive recognition from those closest to you
- Being a Proud Mom. I worked harder, endured, and tried harder to become a proud mother.
- I had mentors. Whenever I had difficulties, I consulted with my mentor. Mentors were numerous and diverse. Mentors were bosses, acquaintances, friends, colleagues, and parents.
- Challenge the hardest work: go to even AFRICA
- When you think you can't see the way, change the department (find an organization that suits you)

Closing the Gender Leadership Gap

- **Women**
 - Be proactive to obtain coaches, mentors & supporters.
 - Dont quit –
 - Avoid becoming a leaky pipeline.
 - Support other women - Don't become a Queen Bee
- **Employers (Corporations)**
 - Avoid tokenism and practice inclusion
 - Widen recruitment networks and candidate pools.
 - Implement gender-neutral (i.e. gender blind screening) policies and policies that promote work/life balance.
 - Make unconscious bias training a requirement for everyone.
 - Establish culture that values D&I.
 - Hire Mothers!
- **Individual Supervisors**
 - Be an ally, mentor and sponsor for women.
 - Provide the right 'Tone at the top.'
 - Assign high-profile projects to women
- **Policy-Makers(Gov't)**
 - Conduct frequent surveys and research to assess gender inequality and publish outcome and provide guidance to corporations.
 - Organize public campaigns to raise awareness regarding unconscious gender bias
 - Improve and enforce consistently laws and regulations to provide equal access to education, and employment.

ในส่วนของการขับเคลื่อนในระดับนโยบาย เกาหลีใต้ได้นำหลักการ Women's Empowerment Principles (WEPs) ของ UN มาปรับใช้กับการเสริมสร้างความเข้มแข็งของผู้หญิงในที่ทำงาน ซึ่งมี 7 ประการ ประกอบด้วย 1) ความเท่าเทียมทางเพศในการเป็นผู้มีระดับสูงขององค์กร 2) การปฏิบัติต่อผู้หญิงและผู้ชายในสถานที่ทำงานอย่างเป็นธรรม เคารพและสนับสนุนสิทธิมนุษยชน และการไม่เลือกปฏิบัติ 3) คุ้มครองสุขภาพ ความปลอดภัยและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานผู้หญิงและผู้ชายทุกคน 4) การให้โอกาสทางการศึกษาและการพัฒนาทักษะแก่ผู้หญิง 5) การส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศในห่วงโซ่อุปทานและการตลาด 6) การสนับสนุนการมีส่วนร่วมของผู้หญิงในชุมชน และ 7) การรายงานความคืบหน้าและผลลัพธ์ โดย

PRINCIPLES

Principle 1 Establish high-level corporate leadership for gender equality.

Principle 2 Treat all women and men fairly at work- respect and support human rights and nondiscrimination.

Principle 3 Ensure the health, safety and well-being of all women and men workers.

Principle 4 Promote education, training and professional development for women.

Principle 5 Implement enterprise development, supply chain and marketing practices that empower women.

Principle 6 Promote equality through community initiatives and advocacy.

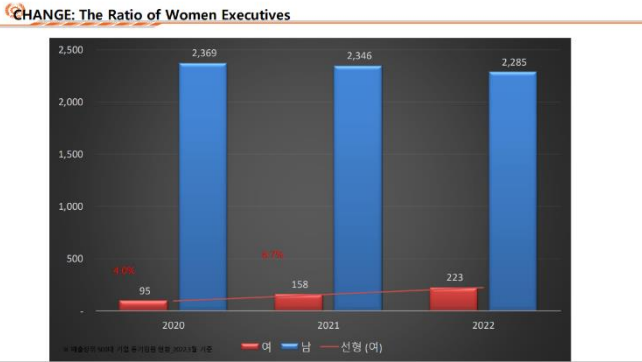
Principle 7 Measure and publicly report on progress to achieve gender equality.

เกาหลีใต้ ได้จัดตั้ง Women Corporate Directors (WCD) ในปี 2016 เพื่อขยายตัวแทนของผู้หญิงในตำแหน่งคณะกรรมการระดับสูง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสังคมเกาหลี ซึ่งมีผลงานสำคัญ ได้แก่ การผ่านกฎหมาย Glass Ceiling Act ที่กำหนดให้บริษัทจดทะเบียนที่มีสินทรัพย์มากกว่า 2 ล้านล้านวอน มีคณะกรรมการผู้หญิงอย่างน้อย 1 คน มีผลบังคับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2565 นอกจากนี้ มีการจัดตั้งกองทุนสตรี (Women Fund) แก่บริษัทที่ลงทุนและให้ความสำคัญกับประเด็นความหลากหลายทางเพศและ

ความเท่าเทียม ซึ่งเป็นก้าวสำคัญในการเพิ่มความหลากหลายของมุมมองและประสบการณ์ที่จำเป็นสำหรับการเติบโตและประสิทธิภาพที่ยั่งยืนของเกาหลีใต้

WCD KOREA CHAPTER

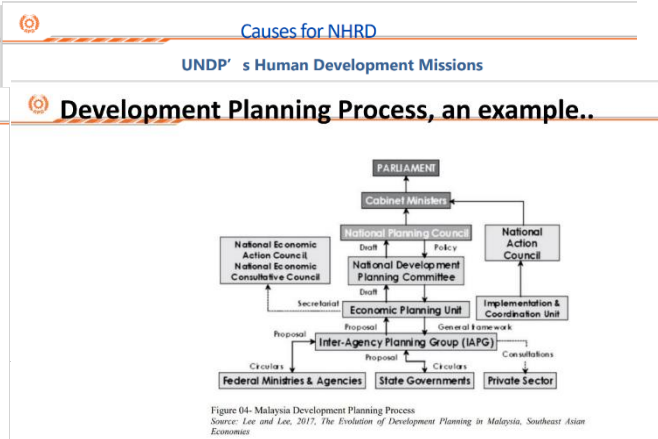
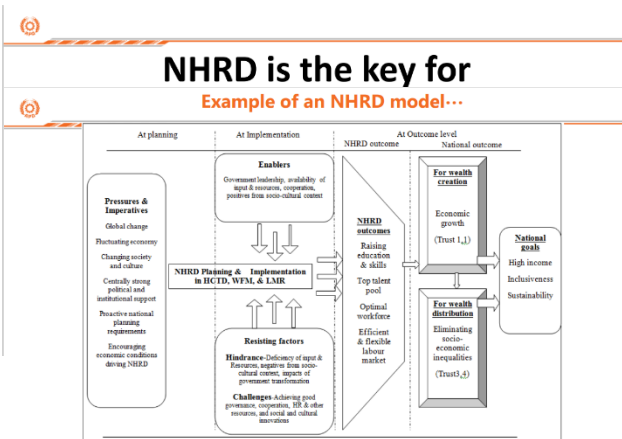
- Founded in 2016, Women Corporate Directors (WCD) Korea started with a mission to expand the representation of women on boards and to contribute to the development of Korean society.
- WCD Korea is the 74th chapter of WCD. During the past seven years and has focused on improving board governance through policy reform and advocacy to change social perceptions while implementing various training programs and sharing best practices among members.
- As a result, we were able to pass the 'Glass Ceiling Act' legislation, requiring at least one female board member for listed companies with assets of more than KRW 2 trillion, effective from August 2022. Additionally, we launched the Women Fund, devoted to investing in companies with strong fundamentals on gender diversity and equity. These have been significant steps toward increasing diversity of perspectives and experience necessary for sustainable growth and performance.



ประเด็นที่สามารถนำมาปรับใช้ ตระหนักถึงความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในสังคม แม้ในสังคมของเกาหลีใต้ที่มีความเป็นอนุรักษ์นิยมก็สามารถปรับไปสู่การยอมรับความเท่าเทียมทางเพศเช่นเดียวกับประเทศอื่น ๆ ด้วยเหตุนี้ จึงควรปรับตัวให้ทันการเปลี่ยนแปลง เปิดรับโอกาสใหม่ ๆ เพื่อสะสมประสบการณ์ในเส้นทางการทำงานให้เพิ่มขึ้น

1.2.4 หัวข้อที่ 4 National Policy and Human Resource Development (HRD) Policy Initiatives to Promote Women Leadership and Empowerment โดย Dr. Udaya Mohan Devdas University of Kelaniya Sri Lanka

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แห่งชาติ (NHRD) เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนา เป็นกระบวนการระดับชาติที่ส่งผลกระทบต่อผู้คนในทุกระดับ เพื่อแก้ไขความท้าทายระดับชาติและบรรลุเป้าหมายระดับชาติ ดังนั้น NHRD จึงเป็นแกนหลักของการวางแผนระดับชาติและมีความจำเป็นในการสร้างกำลังงานที่มีทักษะ มีผลผลิต และปรับตัวได้ซึ่งสามารถสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

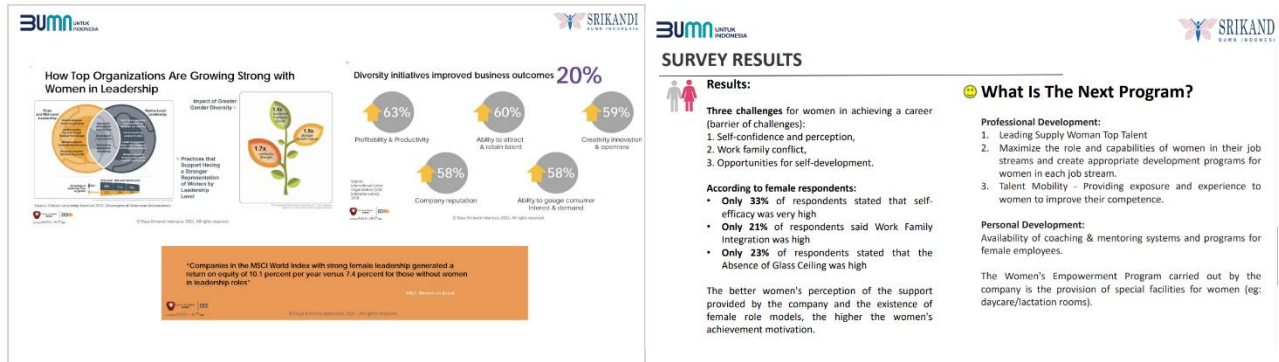


การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แห่งชาติ (NHRD) และการเสริมสร้างศักยภาพสตรีจึงมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด NHRD เป็นกระบวนการพัฒนาบุคลากรของประเทศ ในขณะที่การเสริมสร้างศักยภาพสตรีเป็นกระบวนการเปิดโอกาสให้ผู้หญิงบรรลุศักยภาพอย่างเต็มที่ เมื่อผู้หญิงได้รับการเสริมความเข้มแข็ง พวกเขามีแนวโน้มที่จะเข้าร่วมในตลาดแรงงาน มีส่วนร่วมในเศรษฐกิจ และเลี้ยงดูครอบครัวที่มีสุขภาพดี ซึ่งแนวทางการส่งเสริมอาจมีแนวทาง อาทิ จัดหาโอกาสทางการศึกษาและการฝึกอบรม ส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศในที่ทำงาน เป็นต้น

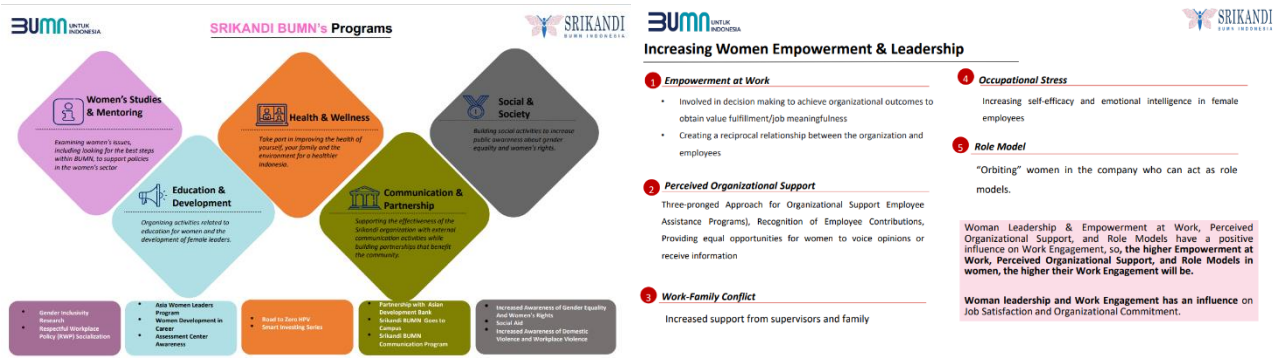
ประเด็นที่สามารถนำมาปรับใช้ เชื่อมโยงการใช้ NHRD กับแนวทางการพัฒนาบุคลากรในที่ทำงาน ให้เป็นทิศทางเดียวกัน โดยเฉพาะการสร้างความเข้มแข็งของผู้หญิงในระดับต่าง ๆ

1.2.5 หัวข้อที่ 5 Country case studies of women leadership development โดย Christine Hutabarat, Secretary General of SRIKANDI BUMN, Indonesia

Srikandi BUMN เป็นการรวมตัวในลักษณะประชาคมเพื่อสนับสนุนทุกบทบาทของผู้หญิงในอินโดนีเซีย ให้เกิดการสร้างความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยไม่มีอคติทางเพศ โดยมีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมการพัฒนาอาชีพและประสิทธิภาพการทำงาน และสร้างโอกาสในอาชีพเพิ่มขึ้น โดยเล็งเห็นว่าองค์กรต่าง ๆ สามารถเติบโตอย่างแข็งแกร่งได้ด้วยการส่งเสริมบทบาทผู้หญิงในการเป็นผู้นำ ซึ่งอินโดนีเซียมีศักยภาพที่จะเพิ่มผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศได้ 135 พันล้านดอลลาร์สหรัฐภายในปี 2025 หากสามารถปรับปรุงความเท่าเทียมทางเพศในโลกของการทำงานได้



วิทยากรนำเสนอการทำให้ผลสำเร็จการเสริมสร้างศักยภาพสตรีและความเป็นผู้นำในกระทรวง State-owned Enterprise โดยพบว่า ความท้าทายสำหรับผู้หญิงในการก้าวหน้าในอาชีพ มีอยู่ 3 ปัจจัย ได้แก่ ความมั่นใจและการรับรู้ในตนเอง ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว และโอกาสในการพัฒนาตนเอง ซึ่งผลสรุปจากการสำรวจคือ ยิ่งผู้หญิงรับรู้ถึงการสนับสนุนที่บริษัทให้และการมีต้นแบบหญิงที่ดี ยิ่งแรงจูงใจในการประสบความสำเร็จของผู้หญิงก็จะยิ่งสูงขึ้น จึงเป็นที่มาของการพัฒนาโปรแกรมเพื่อพัฒนาอาชีพ ให้เกิดการเพิ่มประสิทธิภาพบทบาทและความสามารถของผู้หญิงในสายงานของตน และสร้างโอกาสในการยกระดับทักษะของผู้หญิงซึ่งจะช่วยสร้างอุปทานของผู้หญิงที่มีศักยภาพมากขึ้น และพัฒนาส่วนบุคคล โดยออกแบบโปรแกรมให้มีระบบโค้ชชิ่งและการให้คำปรึกษาสำหรับพนักงานหญิง โปรแกรมการเสริมสร้างศักยภาพสตรีที่บริษัทดำเนินการคือการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกพิเศษสำหรับผู้หญิง (ห้องรับเลี้ยงเด็ก ห้องให้นม)



ด้วยเหตุนี้ การเสริมสร้างศักยภาพของผู้หญิงและบทบาทความเป็นผู้นำ จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในประเด็น ดังต่อไปนี้

1. การเสริมสร้างศักยภาพในการทำงาน โดยการเข้าร่วมในการตัดสินใจเพื่อให้บรรลุผลลัพธ์ขององค์กรเพื่อให้ได้ความพึงพอใจในมูลค่าหรือความหมายของงาน และการสร้างความสัมพันธ์แบบพึ่งพาอาศัยระหว่างองค์กรกับพนักงาน
2. การรับรู้ถึงการสนับสนุนขององค์กร ผ่านแนวทางสามประสานสำหรับการสนับสนุนขององค์กร (โปรแกรมความช่วยเหลือพนักงาน) การยอมรับการมีส่วนร่วมของพนักงาน และการให้โอกาสที่เท่าเทียมกันแก่ผู้หญิงในการแสดงความคิดเห็นหรือรับข้อมูล
3. ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ควรมีการสนับสนุนที่เพิ่มขึ้นจากหัวหน้างานและครอบครัว
4. ความเครียดในอาชีพ ควรเพิ่มประสิทธิภาพตนเองและสติปัญญาทางอารมณ์ในพนักงานหญิง
5. การเป็นแบบอย่างที่ดี โดยใช้วิธี "หมุนเวียนตำแหน่ง" ผู้หญิงในบริษัทที่สามารถเป็นแบบอย่างได้

Education & Development

WOMEN DEVELOPMENT IN CAREER (WIDOCER) BATCH 1

Career Coaching Program by applying cross coaching system for selected women talents. Coaches are the administrators of Srikandi BUMN.

- Implementation : 23 - 27 January 2023 (3 sessions)
- Coaches : 34 coaches
- Coachee : 70 coachee
- Result : Coaching process increases women talents' self-efficacy by 13.69% (from 3.99 to 4.53 on a scale of 5).

ASIA WOMEN LEADERS PROGRAM (AWLP) BATCH 2

This program aims to reduce the competency gap and broaden the networking of selected women talents in BUMN.

- Implementation : 25 - 27 January 2023
- Participant : 41 participants
- Result : There were 8 AWLP graduates who have become Top Leaders (BOD) in several State-Owned Enterprises from AWLP Batch 1 and 2.

Next Programs :

1. ASIA WOMEN LEADERS PROGRAM (AWLP) BATCH 1
December 2023
2. WOMEN DEVELOPMENT IN CAREER (WIDOCER) BATCH 2
Q4 2023
3. ASSESSMENT CENTER ASSESSMENT (ACC)
Talent development program for selected women talents in preparing assessments through increasing awareness related to competency types (14Q 2023).

Health & Wellness

**Road to Zero HPV
Stronger Together with Srikandi BUMN**

Building awareness of BUMN women regarding the importance of health to increase the productivity and performance of female employees in BUMN. Srikandi BUMN as a community of women working in BUMN focuses on strategic programs for women leadership and women empowerment to support each other, build capacity, encourage gender equality and empower women in BUMN.

**Smart Investing Series #3
Investment Day**

Discusses several areas of investment and investment risks (stocks, bonds, forex, robotics, property)

Timeline Series

- 22 Oct 21: The Golden Secret of Women in the Millennial Era
- 25 Feb 22: Smart Investing Series #1: Invest Smartly Now, Be Prosperous in the Future
- 25 Aug 22: Smart Investing Series #2: Have a productive career while being an MSM entrepreneur

ประเด็นที่สามารถนำมาปรับใช้ คัดเลือกโครงการที่สามารถนำไปดำเนินการต่อในหน่วยงาน เช่น กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพกายและใจของผู้หญิง รวมถึงการจัดการบรรยาย หรือแลกเปลี่ยนความรู้ในประเด็นที่ช่วยส่งเสริมการตระหนักรู้ความเท่าเทียมทางเพศ และการสนับสนุนสวัสดิการที่มีประโยชน์แก่ผู้หญิงมากขึ้น

1.2.6 หัวข้อที่ 6 Diversity and Inclusion; What and How to Assess โดย Dr. Boksil Lee, Former Vice Minister of Gender Equality and Family, Republic of Korea

ปัจจุบัน จำนวนผู้บริหารระดับสูงที่เป็นเพศหญิงของเกาหลีใต้ มีสัดส่วนเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 2.3 ในปี 2013 เป็นร้อยละ 6.3 ในปี 2022 แต่อาชีพของผู้หญิงกว่าครึ่งหนึ่งมาจากสาขาวิชาชีพทางวิชาการ และอดีตข้าราชการ ซึ่งจะเห็นได้ว่าผู้หญิงในตำแหน่งเหล่านั้นอาจช่วยสร้างความหลากหลาย (Diversity) แต่ยังไม่เพียงพอต่อการยอมรับและผสมผสานความแตกต่าง (Inclusion) ที่ควรจะมีทั้งสองด้าน คือ D&I ควบคู่กันไป สาเหตุที่เกิดในเกาหลีใต้ อาจเกิดจากในกลุ่มผู้บริหารระดับสูงไม่ตระหนักถึงความสำคัญของแนวคิดดังกล่าว การขาดงบประมาณ วัฒนธรรมองค์กรที่ไม่เอื้อ หรือแม้แต่ทักษะที่ไม่เพียงพอในด้านทรัพยากรบุคคล ล้วนเป็นอุปสรรคต่อการสร้างแรงงานที่มีประสิทธิภาพ และดึงดูดและรักษาพนักงานที่มีความสามารถไว้ในองค์กรได้ ซึ่ง

อาจจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานลดลง ขาดการใช้ประโยชน์จากความสามารถซึ่งส่งผลเสียต่อผลิตภาพของการทำงานในท้ายที่สุด



WHAT ARE THE BARRIERS?

ABSENCE OF COMPETENCIES TO ADDRESS THE LACK OF DIVERSITY
NOT PRIORITY AT THE TOP LEADERSHIP LEVEL
LACK OF BUDGET
CORPORATE CULTURE RESISTANCE
COMPLACENCY
ORGANIZATION DOES NOT UNDERSTAND THE BENEFIT OF D&I
LACK OF D&I RELATED TECHNOLOGY
INSUFFICIENT SKILL SETS IN HR
NOT A HIGH HR PRIORITY



If there is a lack of D&I?

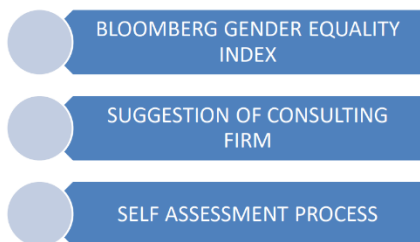
- Lower job satisfaction
- Not leveraging their abilities
- Diminished sense of purpose
- Increased desire to leave the organization
- Negative impact on organizational performance

ด้วยเหตุนี้ Bloomberg Gender-Equality Index (GEI) จึงจัดทำดัชนีที่จัดทำโดย Bloomberg L.P. เพื่อวัดความเท่าเทียมทางเพศในที่ทำงานขององค์กรจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ทั่วโลก ดัชนีนี้พิจารณาจากข้อมูล 5 ด้าน ได้แก่

- ความเป็นผู้นำของผู้หญิงและการสร้างพนักงานที่มีความสามารถโดดเด่น: พิจารณาจากสัดส่วนของผู้หญิงในตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง คณะกรรมการบริษัท และพนักงานที่มีทักษะสูง
- ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเท่าเทียม: พิจารณาจากความแตกต่างของค่าตอบแทนระหว่างผู้หญิงและผู้ชายในตำแหน่งที่เท่าเทียมกัน
- วัฒนธรรมส่งเสริมการมีส่วนร่วม: พิจารณาจากนโยบายและโปรแกรมที่ส่งเสริมความหลากหลาย และการรวมกันในที่ทำงาน
- นโยบายเกี่ยวกับการล่วงละเมิดทางเพศ: พิจารณาจากนโยบายและโปรแกรมที่ป้องกันและแก้ไขการล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงาน
- การเป็นแบรนด์ที่ส่งเสริมสิทธิสตรี: พิจารณาจากผลิตภัณฑ์และบริการที่ส่งเสริมสิทธิสตรี



MEASUREMENT OF D&I



Section 1

Leadership & talent pipeline

This section measures the company's commitment to attracting, retaining, and developing women into senior leadership positions.

Section 2

Equal pay & gender pay parity

This section addresses how a company is closing the gender pay gap through transparent and effective action plans.

Section 3

Inclusive culture

This section evaluates the policies, benefits, and programs that contribute to an inclusive work environment where all employees feel they are valued and have equal opportunities.

Section 4

Anti-sexual harassment policies

This section assesses the strength of a company's anti-sexual harassment policies and its procedures to address employee claims.

Section 5

External brand

This section gauges how a company is perceived by stakeholders considering factors such as its supply chain, products and services, how women are portrayed in advertising, and external support for women in the community.

Bloomberg's Gender Reporting Framework

Companies are encouraged to communicate with investors using the following framework for fiscal year 2021. Inclusion in the 2023 Bloomberg Gender-Equality Index is contingent on the data reported and level of disclosure.

องค์กรที่ผ่านเกณฑ์การประเมินจะได้รับคะแนนจาก 0 ถึง 100 โดยคะแนนที่สูงขึ้นแสดงถึงความเท่าเทียมทางเพศในที่ทำงานที่ดีขึ้น ซึ่งการวัดความเท่าเทียมทางเพศในที่ทำงาน ดัชนีนี้สามารถช่วยให้องค์กรต่าง ๆ ประเมินความก้าวหน้าของตนเองในด้านความเท่าเทียมทางเพศ และสามารถใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงนโยบายและแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศในที่ทำงาน

ประเด็นที่สามารถนำมาปรับใช้

ศึกษาการใช้ตัวชี้วัดของ Bloomberg Gender-Equality Index (GEI) เพื่อนำมาปรับใช้ และเทียบเคียงวิธีปฏิบัติกับการทำงานในหน่วยงานของตนเอง

1.2.7 หัวข้อที่ 7 **Women Leadership and Productivity** โดย Dr. Mazrina Mohamed Ibramsah, Deputy Director General Malaysia Productivity Corporation, Malaysia

นำเสนอการสร้างผลิตภาพของผู้หญิงในระดับต่าง ๆ ของมาเลเซีย โดยมี 5 กลยุทธ์หลักในการเพิ่มผลผลิต ได้แก่ 1) สร้างแรงงานแห่งอนาคต: พัฒนาทักษะและความสามารถที่จำเป็นสำหรับแรงงานในอนาคต 2) ขับเคลื่อนการแปลงเป็นดิจิทัลและนวัตกรรม: ใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน 3) ทำให้อุตสาหกรรมรับผิดชอบต่อการผลิต: สนับสนุนให้ภาคอุตสาหกรรมรับผิดชอบต่อการผลิต 4) การปลอมแปลงระบบนิเวศที่แข็งแกร่ง: พัฒนาระบบนิเวศที่สนับสนุนการเจริญเติบโตของผลิต และ 5) ความคิดที่มีผลิต: ส่งเสริมวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญกับผลิต

5 Key Strategic Thrusts to Address Productivity	HOW TO NURTURE WOMEN LEADERS
 <ol style="list-style-type: none"> 1. Building Workforce of the Future 2. Driving Digitalisation & Innovation 3. Making Industry Accountable for Productivity 4. Forging a Robust Ecosystem 5. Productive Mindset 	<p>CULTURAL BIASES: Societal expectations and perceptions. Fostering Inclusive Cultures Training: Workshops addressing unconscious biases. Diversity Campaigns: Initiatives to celebrate women leaders and their achievements.</p> <p>WORK-FAMILY BALANCE: Expectation to manage both efficiently. Mentorship and Sponsorship Mentorship: Pairing upcoming leaders with established mentors. Training: Time management and technology skill.</p> <p>NETWORKING: Limited access to predominantly male networks. Promote and Flexible Working Conditions Mentorship: Higher retention rates and increased productivity. Leadership Training: Public speaking, decision-making, conflict resolution.</p>

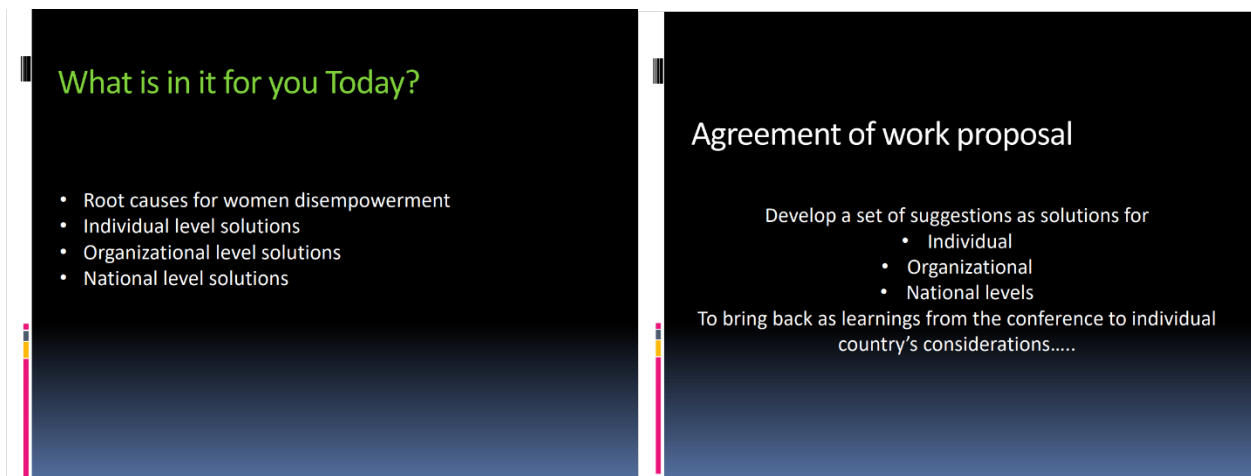
เพื่อที่จะสนับสนุนการสร้างผลิตภาพของผู้หญิงมาเลเซีย จำเป็นต้องเสริมสร้างความเข้มแข็งในประเด็นที่ผู้หญิงต้องเผชิญ ได้แก่ 1) ทัศนคติทางวัฒนธรรม เปลี่ยนความคาดหวัง และความรับรู้ทางสังคมที่ผู้หญิงเป็นผู้นำได้ 2) การสร้างสมดุลระหว่างงานและครอบครัว และ 3) การสร้างเครือข่ายแก่ผู้หญิง ด้วยเหตุนี้ รัฐบาลมาเลเซีย จึงดำเนินการส่งเสริมเพื่อแก้ไขอุปสรรคที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการสนับสนุนทางการเงินแก่ผู้ประกอบการผู้หญิง ผ่านโครงการ Madcash และ eDuit Hotspot รวมทั้งการหักกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของสามีร้อยละ 2 แก่ภรรยา ผ่านกองทุน i-Suri พร้อมกับตั้งหน่วยงานรองรับ ได้แก่ กระทรวงการพัฒนาศรี ครอบครัวและชุมชน องค์กรช่วยเหลือสตรี (WAO) สมาคมกิจกรรมสตรี (AWAM) การให้รางวัลแก่สตรีที่มีบทบาทผู้นำ ตลอดจนการผลักดันกฎหมาย ได้แก่ นโยบายสตรีมาเลเซีย แผนปฏิบัติงานด้านการพัฒนาศรี และพระราชบัญญัติความรุนแรงในครอบครัว พ.ศ. 2537 (พ.ร.บ. 521) ซึ่งจะเห็นได้ว่า มาเลเซียมีการวางแผนเพื่อสร้างผลิตภาพของผู้หญิงอย่างครอบคลุมในทุกมิติ

How to be a productive women leader?	Initiatives by Government of Malaysia
<ol style="list-style-type: none"> i. Growth Mindset ii. Talent vs. Skill iii. Diversity and Inclusion iv. Courage v. Agile with technology vi. Emotional self-control 	<ol style="list-style-type: none"> i. Financial assistance <ul style="list-style-type: none"> • Madcash • eDuit Hotspot • Bantuan Wanita Caring (BWC) • i-Suri ii. Government Support Agency <ul style="list-style-type: none"> • Ministry of Women, Family and Community Development • Women's Aid Organisation (WAO) • Women's Action Society (AWAM) iii. Recognition to women <ul style="list-style-type: none"> • Anugerah Dinamika Wanita Produktif • Malaysian Women of Excellence Award • Anugerah Tokoh Wanita "Woman Figure Award" • Female Entrepreneur Award iv. Women policy <ul style="list-style-type: none"> • Malaysian Women's Policy • Women's Development Action Plan • Domestic Violence Act 1994 (Act 521)

ประเด็นที่สามารถนำมาปรับใช้ เรียนรู้การสร้างความร่วมมือในระดับนโยบายเพื่อสนับสนุนผลิตภาพของผู้หญิงในประเทศ ซึ่งจะเห็นได้ว่า การขับเคลื่อนที่ตรงกับความต้องการ และการให้ความสำคัญในระดับสาระแห่งชาติมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะขับเคลื่อนอย่างเป็นรูปธรรม

1.2.8 หัวข้อที่ 8 Solutions for different institutions to empower female leadership โดย Dr. Udaya Mohan Devdas University of Kelaniya Sri Lanka

สรุปผลการบรรยายของทั้ง 2 วัน โดยเน้นการทำกิจกรรมกลุ่ม เพื่อแลกเปลี่ยนปัญหาที่เกิดขึ้นสำหรับผู้หญิงในแต่ละประเทศ รวมถึงการระดมสมองเพื่อวิเคราะห์สาเหตุ แนวทางแก้ไขปัญหาทั้งระดับตัวบุคคล ระดับองค์กร และระดับชาติ เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างผู้เข้าร่วมจากประเทศต่าง ๆ



ประเด็นที่สามารถนำมาปรับใช้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ปัญหา และแนวทางแก้ไขจากผู้เข้าร่วมจากประเทศต่าง ๆ พร้อมทั้งสร้างเครือข่ายของผู้เข้าร่วมโครงการฯ ให้เกิดการขยายผลในโอกาสต่อไป

ส่วนที่ 2 ประโยชน์ที่ได้รับและการขยายผลจากการเข้าร่วมโครงการ

- ประโยชน์ต่อตนเอง
 - ⇒ เรียนรู้จากกรณีศึกษาประเทศต่าง ๆ เพื่อนำไปปรับใช้กับการวางแผนเส้นทางในอาชีพ และสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของบทบาทผู้หญิงที่มีต่อการทำงานและบทบาทผู้นำ ให้สามารถสร้างสมดุลระหว่างอาชีพและชีวิตครอบครัวได้
- ประโยชน์ต่อหน่วยงานต้นสังกัด
 - ⇒ นำเอาแนวคิดที่สำคัญ เช่น Diversity & Inclusiveness ไปปรับใช้กับหน่วยงาน และแสดงให้เห็นถึงประโยชน์ที่จะช่วยสร้างผลผลิตของงานเพิ่มสูงขึ้น
- กิจกรรมการขยายผลที่จะดำเนินการภายใน 6 เดือนหลังเข้าร่วมโครงการ
 - ⇒ ส่งต่อความรู้แก่สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเผยแพร่แก่เจ้าหน้าที่ในสำนักงานให้ตระหนักถึงความสำคัญของแนวคิดต่าง ๆ เพื่อเสริมความเข้มแข็งของสตรี

ส่วนที่ 3 เอกสารแนบ

- เอกสารแนบ 1 กำหนดการฉบับล่าสุด (Program)

23-CL-29-GE-CON-A
 Conference on Women's Leadership in Public-sector Organizations for Productivity Enhancement
 27 – 28 September 2023
 Ministry of Manpower of the Republic of Indonesia

Time	Agenda	Speaker
Day 0: Tuesday, 26 September 2023		
	<p>Each participant proceeds to the following hotel. Airport Pick up will be arranged by host.</p> <p>Hotel: Pullman Hotel Jakarta Central Park Address: Letjen S. Parman No.Kav. 28, South Tanjung Duren, Grogol petamburan, West Jakarta City, Jakarta. Tel: (+62) 21-2920-0088 e-mail: info@pullmanjakartacentralpark.com URL: https://www.pullmanjakartacentralpark.com/</p>	
Day 1: Wednesday, 27 September 2023		
08:00–09:30	Registration at the Ballroom 1 on the L floor	Indonesia NPO Project Team
09:30–10:00	<p>Opening Session:</p> <p>Welcome Remarks by the Acting APO Director</p> <p>Remarks by APO Secretary General</p>	<p>Prof. Anwar Sanusi, Ph.D Acting APO Director</p> <p>Dr. Indra Pradana Singawinata Secretary General APO Secretariat</p>
10:00-10:15	Opening remarks by Ministry of Manpower	Dr. Ida Fauziyah
10:15-10:30	Group Photo	
10:30–10:45	Coffee Break	
10:45-11:00	Introduction of Resource Persons and Participants, and Conference Overview	Mao Sato Program Officer, APO Secretariat

11:00–11:45	<p>Session 1. Unleashing Potential: Women's Empowerment through Social Inclusiveness and Diversity in the Working Environment</p> <p>We will take a deep dive into the transformative power of social inclusiveness and diversity, with a particular focus on how these factors can empower women within the professional sphere. First it is needed to rightly introduce the concepts of 'diversity and inclusion' and how the gender can play a role as a diversity factor. Second, it is important to know how gender as a diversity factor has been changing in today's world and specially in the</p>	<p>Dr. Teguh Dartanto Dean Faculty of Economics and Business, Indonesia</p>
-------------	---	---

Time	Agenda	Speaker
	<p>corporate sector. Finally, it is needed to discuss how gender and women factor can play an empowering role in responding to diversity and inclusion matters. By promoting diversity and inclusion, we empower women to reach their full potential, leading to a more equitable and prosperous working environment.</p>	
11:45–13:00	Lunch break	Venue: Foyer of the Ballroom 1
13:00–13:45	<p>Session 2. Women Contribution in Employment, Management, and Leadership in the Economy.</p> <p>The session will discuss the status of women in the workforce and leadership positions, where different countries may provide opportunities to women in different way, based on analysis of international report.</p>	<p>Dr. Mazrina Mohamed Ibramsah Deputy Director General Malaysia Productivity Corporation, Malaysia</p>
13:45–14:30	<p>Session 3. Barriers and Challenges in Women Empowerment.</p> <p>Women face different types of barriers in the workplace, depending on individual situation, job position and country. However, there are overlapping factors among these different barriers and challenges. In this session, I aim to explore various difficulties that women encounter and discuss the policies and suggestions to overcome these challenges. Efforts to overcome these barriers require not only individual efforts but also government policies and actions. Furthermore, NGOs also need to focus on removing barriers faced by women and strive for women empowerment. Sharing these suggestions and efforts can help contribute to the empowerment of women.</p>	<p>Dr. Boksil Lee Former Vice Minister of Gender Equality and Family, Republic of Korea</p>

14:30–15:15	<p>Session 4. National Policy and Human Resource Development (HRD) Policy Initiatives to Promote Women Leadership and Empowerment.</p> <p>The session will provide an idea of National HRD policy and country practices with their importance in support of resolving national challenges including women's leadership and empowerment. In addition, the session will also provide an understanding of strategies, initiatives, and policies that governments and organizations may put in place to foster the growth and success of women leaders by collecting national HRD country experiences.</p>	Dr. Udaya Mohan Devdas University of Kelaniya Sri Lanka
15:15–15:30	Coffee Break	
15:30–16:30	<p>Panel Discussion <i>"A mushroom in the forest: The fight for survival"</i></p> <p>The panel discussion tries to probe the audience into what first understand barriers and hindering forces that</p>	All RPs Facilitated by Dr. Mohan
Time	Agenda	Speaker
	stand against their empowerment. Then the discussion is led to identify how individual women can rise up and move forward to become successful leaders by themselves. The stories of success and failures of individual cases, their efforts, and the role of individual level initiatives of women in influencing the outer level forces are discussed in a more interactive way with the audience.	
16:30–17:00	Closing	
19:00–20:30	Welcome Dinner	Venue: Ballroom 1
End of Day 1		

Day 2: Thursday, 28 September 2023		
08:30–09:00	Registration at the Ballroom 1 on the L floor	
09:00–09:45	<p>Session 5. Country case studies of women leadership development</p> <p>This section will holistically provide insights into cases of women leadership development.</p> <p>SRIKANDI BUMN is The women's community works in BUMN to support each other in their work and achievements in various roles, both as mothers, wives and workers in Indonesian BUMN. The aim of this organization is to provide a platform for women working in BUMN so they can support each other, build capacity, be able to adapt, and maintain balance in their roles.</p> <p>Srikandi BUMN focuses on programs namely Woman Leadership and Women Empowerment. in Women Leadership, the BUMN heroine has carried out various programs in order to increase the competency and capability of BUMN women including the Talent Pipeline Model, Asian Leaders Women Program, Wonder (Women Development In Career), Assessment Center Awareness (ACE).</p>	Christine Hutabarat Secretary General of SRIKANDI BUMN, Indonesia
09:45–10:30	<p>Session 6. Diversity and Inclusion; What and How to Assess.</p> <p>Diversity and inclusion (D&I) can have a positive impact on women's empowerment and organizational performance, but there are still many barriers in implementing them effectively in organizations. In this session, I will explore the barriers to D&I and discuss methods for assessing and measuring the current state of D&I within an organization. Furthermore I will examine best practices from companies that are successfully implementing D&I initiatives. Sharing best practices can</p>	Dr. Boksil Lee Former Vice Minister of Gender Equality and Family, Republic of Korea
	provide valuable insights for implementing D&I strategies within your organization.	
10:30–10:45	Coffee Break	
10:45–11:30	<p>Session 7. Women Leadership and Productivity</p> <p>The session will provide a overview of how organizations with woman leadership can enhance their performance and productivity in a dynamic and competitive environment.</p>	Dr. Mazrina Mohamed Ibramsah Deputy Director General Malaysia Productivity Corporation, Malaysia

11:30-12:15	<p>Session87. Solutions for different institutions to empower female leadership</p> <p>This session will mainly focus on discussing the course of actions that can be implemented as solutions for problems and challenges and barriers of women empowerment and leadership at individual, organizational, socio-cultural and national levels.</p>	Dr. Udaya Mohan Devdas University of Kelaniya Sri Lanka
12:15–14:00	Lunch	Venue: Foyer of Ballroom 1
14:00-15:00	<p>Panel Discussion <i>"Laying the ground for the play": Facilitation for Women empowerment and leadership.</i></p> <p>Mainly the focal point of discussion is how to empower individual woman in undertaking a leading role to guide by themselves, how to change or modify the national and socio-cultural negative conditions that play against women empowerment and leadership, and how policies, strategies and practices to be decided within organizations (private and public) to support women empowerment and leadership.</p>	All RPs Facilitated by Dr. Mohan
15:00-15:45	<p>Closing Session</p> <p>Program Evaluation</p> <p>Closing Remarks by NPO</p> <p>Certificate Presentation</p>	
End of Day 2		
Day 3: Friday, 29 September 2023		
	Departure of Participants and Resource Persons	

- เอกสารแนบ 2 รายชื่อผู้เข้าร่วมโครงการและประเทศที่เข้าร่วมโครงการ

23-CL-29-GE-CON-A

Conference on Women's Leadership in Public-sector Organizations for Productivity Enhancement

27–28 September 2023, Jakarta, Indonesia

List of Participants

	Country of Residence	Gender	Title	Full Name	Present Position	Department	Name of Company/Organization
1	Bangladesh	female	Ms.	Ferjana Hoque	Research Officer		National Productivity Organisation
2	Bangladesh	female	Ms.	MST Fatema Begum	Senior Research Officer	National Productivity Organisation	National Productivity Organisation
3	Bangladesh	male	Mr.	Md. Riyad Hossain	Assistant Maintenance Engineer	Ministry of Industries	Ministry of Industries
4	Bangladesh	female	Ms.	Nahida Sultana Ratna	Research Officer	National Productivity Organisation	National Productivity Organisation
5	Cambodia	female	Ms.	Cheng Chinneth	Director	Department of Gender Equality	Ministry of Women's Affairs
6	Cambodia	female	Ms.	Ly Chanthol	Vice Chief of Office	National Productivity Center of Cambodia	Ministry of Industry, Science, Technology & Innovation
7	Cambodia	female	Ms.	Nhean Salya	Vice Chief of Office	National Productivity Center of Cambodia	Ministry of Industry, Science, Technology & Innovation
8	Cambodia	female	Ms.	Seng Molika	Director	Science, Technology and Innovation Data Management	Ministry of Industry, Science, Technology & Innovation
9	Cambodia	female	Ms.	Thoeun Sarkmarkna	Director	Economic Development	Ministry of Women's Affairs
10	Cambodia	female	Dr.	Yuk Sokunsreiroat	Director	Science, Technology and Innovation National Laboratory	Ministry of Industry, Science, Technology & Innovation
11	Fiji	female	Dr.	Jimaima Veisikiaki Lako	Acting Pro-Vice Chancellor (Learning & Teaching)	Office of Learning & Teaching	Fiji National University
12	Fiji	female	Ms.	Rinshu Radhika Singh	Manager Training	Administration	Ministry of Finance
13	Fiji	female	Ms.	Rosa Motufaga	Manager Customer Care & Complaints	Corporate	Ministry of Employment, Productivity & Industrial Relations
14	Fiji	female	Ms.	Unaisi Walu Nabobo-Baba	Acting Vice Chancellor	Office of the Vice Chancellor	Fiji National University
15	India	female	Ms.	Aditi Mishra	Deputy Director	Human Resource	National Productivity Council

16	India	female	Dr.	Arundhati Chattopadhyay	Regional Director	Economic Services	National Productivity Council
17	India	female	Dr.	Bharti Trivedi	Chairperson	General Management	Indian Institute of Materials Mangement
18	India	female	Ms.	Nikita	Deputy Director	Department for Promotion of Industry and Internal Trade	National Productivity Council
19	India	female	Ms.	Niyti Vij	Enterprenure	Design	Life of Bliss Homes
20	India	female	Ms.	Ranjita Behera	FA-cum-Additional Secretary to Government	Panchyatiraj and Drinking Water Department	Odisha State Government
21	India	female	Dr.	Savita Nayyar	Professor	Department of Law	University of Jammu
22	India	female	Ms.	Shahmeena Husain	Principal Secretary (PH & FW) & Commissioner (Health)	Health & Family Welfare	Government of Gujarat

	Country of Residence	Gender	Title	Full Name	Present Position	Department	Name of Company/Organization
23	India	female	Dr.	Supriti Mishra	Professor	Management	International Management Institute Bhubaneswar
24	Indonesia	female	Ms.	Ala'l Nadjib	Lecturer	Ushululudin and Social of Political Science	State Islamic University Syarif Hidayatullah Jakarta
25	Indonesia	female	Ms.	Balia Munazad	Member	Advocation, Law and Politic	Central Board of Fatayat NU
26	Indonesia	female	Dr.	Diana Mutiah	Lecturer	Faculty of Psychology	UIN Syahid Jakarta
27	Indonesia	female	Ms.	Dinar Saharani	Member	Education and Dakwah	PP Fatayat NU
28	Indonesia	female	Ms.	Evi Fatimah	Member		Harakah Majelis Taklim (HMT)
29	Indonesia	female	Ms.	Farah Mutia	Administration Staff of Procurement Office	Procurement Office	Ministry of Villages, Development of Disadvantages Region, and Transmigration Republic of Indonesia
30	Indonesia	female	Ms.	Fransina Natalia Mahudin	Expert	Member of Parliement	The House of Representative of The Republic of The Indonesia
31	Indonesia	female	Dr.	Imas Masithoh M Noor	Ministerial staff	Ministry of Manpower	Ministry of Manpower
32	Indonesia	female	Dr.	Istiqomah	Lecture	Psychology	University of Mercu Buana Jakarta
33	Indonesia	female	Ms.	Izza Annafisatud Daniah	Senior Assistant Consultant of GESI	TEKAD-IFAD	Ministry of Villages, Development of Disadvantaged Regions and Transmigration
34	Indonesia	female	Ms.	Laili Nur Faridatus Sholihah	Central Board Member	Da'wah and Education Departement	Harakah Majlis Ta'lim
35	Indonesia	female	Ms.	Maftuhah	Treasurer	Health and Environment	Central Board of Fatayat NU
36	Indonesia	female	Ms.	Malona Trisnawati Aruan	Staff	Legal and AR Support	PT. Arthaasia Finance
37	Indonesia	female	Ms.	Margaret Aliyatul Maimunah	General Chairwoman	Central Board Fatayat NU	Fatayat NU

38	Indonesia	female	Dr.	Muhim Nailul Ulya	Central management	Education and Dakwah	PP Fatayat NU
39	Indonesia	female	Ms.	Niasdi Basri	Member of Social Department and disaster management	Department of Social and disaster management	Fatayat NU
40	Indonesia	female	Ms.	Nuraini	Lawyer Partner	Profesional Law Firm	ART & Partner Law Firm
41	Indonesia	female	Ms.	Nurul Hidayatul Ummah	Coordinator	Media and Research Development	FATAYAT NU
42	Indonesia	female	Ms.	Nuryati Murtadho	President		Harakah Majelis Taklim (HMT)
43	Indonesia	female	Ms.	Roikhatul Hamidah	Legal Analyst	Bureau for Legal and Cooperation	National Research and Innovation Agency
44	Indonesia	female	Ms.	Rustini	Supervisor		Harakah Majelis Taklim
45	Indonesia	female	Ms.	Siti Azmi Faiqoh	Member	Advocation, Law and Politic	Central Board of Fatayat NU
46	Indonesia	female	Ms.	Siti Mukhodi'ah Hasyim	Member	Organization and Human Resources Development	Fatayat NU
47	Indonesia	female	Ms.	Sri Nur Aininsih	Staff of Administration	Directorate of Featured Development Product	Ministry of Villages Development of Disadvantaged Regions and Transmigration
48	Indonesia	female	Ms.	Tuty Alawia Ishak	Department of Organization		Harokah Majelis Taklim
49	Indonesia	female	Ms.	Ulfatun Hasanah	Field Members	Litbang	Fatayat
50	Indonesia	female	Ms.	Ulha Soraya	Chairman	Human Resources Department	Harakah Majelis Taklim
51	Indonesia	female	Ms.	Wiwi Siti Sajaroh	Dosen & Kepala Pusat Studi Gender dan Anak	Pusat Studi Gender dan Anak	Fakultas Ushuluddin UIN Jakarta

	Country of Residence	Gender	Title	Full Name	Present Position	Department	Name of Company/Organization
52	Indonesia	female	Ms.	Yeyet Rohilah	Member	Economic Department	Harakah Majelis Taklim
53	Indonesia	female	Dr.	Yopi Kusmiati	Head of Study Program	Dakwah and Communication Science Faculty	State Islamic Universitas Syarif Hidayatullah
54	Malaysia	female	Ms.	Nik Haneez Amizan Nik Rosdi	Assistant Manager	Director General Office	Malaysia Productivity Corporation
55	Malaysia	female	Ms.	Nurrul Nur Aisyah binti Hamran	Assistant Manager	Talent Development	Malaysia Productivity Corporation (MPC)
56	Mongolia	female	Ms.	Mungunchimeg Surenjav	Manager	Stakeholder Management Department	Oyu Tolgoi LLC
57	Mongolia	female	Ms.	Oyun Battumur	Associate senior consultant	Department of administration and monitoring	Mongolian Productivity Organization (MPO)
58	Mongolia	female	Ms.	Uranchimeg Jambaa	Head of Human Resources, Training and Research Department	Human Resources, Training and Research Department	Darkhan Metallurgical Plant SOE

59	Nepal	female	Ms.	Akanksha Dahal	Project Coordinator	BPW Biratnagar Chapter	Federation of Business and Professional Women
60	Nepal	female	Ms.	Basanti Mishra Pradhan	4th Vice President	Membership	Federation of Women Entrepreneurs Associations Nepal (FWEAN)
61	Nepal	female	Ms.	Bigya Bhandari	Section Officer	Industrial and investment promotion division	Ministry of Industry, Commerce and Supplies
62	Nepal	female	Ms.	Shanti Sharma	President	Lumbini Province	Province Women Entrepreneurs Committee/ Federation of Nepal Cottage and Small Industries (FNCSI)
63	Pakistan	female	Ms.	Amna Gulzar	Planning Officer	Planning & Development Board	Planning & Development Board
64	Pakistan	female	Ms.	Andeela Saher Fatima	Cluster Manager	Cluster Development Initiative	Punjab Small Industries Corporation
65	Pakistan	female	Dr.	Dur-e-Jabeen Arain	Assistant Professor	Electronic Engineering	Sir Syed University of Engineering & Technology, Karachi, Pakistan
66	Pakistan	female	Dr.	Farida Faisal	Associate Professor	University Institute of Management Sciences	PMAS-Arid Agriculture University Rawalpindi
67	Pakistan	female	Ms.	Nazli Abid Nisar	Founder President	Karachi Women Chamber of Commerce Malir District	Karachi Women Chamber of Commerce Malir District
68	Pakistan	female	Ms.	Noshaba Iftikhar	Deputy Manager	Research & Planning	NPO Pakistan
69	Pakistan	female	Ms.	Sahibzadi Mahin Khan	Founder President	Trade Body - MoC	Women Chamber of Commerce & Industry Korangi (WCCIK)
70	Pakistan	female	Ms.	Samreen Khan	Section Officer (BS-18)	Medium Enterprises Development Wing, Ministry of Industries and Production	Ministry of Industries and Production
71	Pakistan	female	Ms.	Shireen Ashraf	Assistant Manager	Administration	National Productivity Organization
72	Pakistan	female	Ms.	Zeenat Lakho	Company Secretary	Corporate Affairs	Pakistan Gems and Jewellery Development Company
73	Philippines	female	Ms.	Angelica Joy S. Gabriel	Trade-Industry Development Specialist	Management Services Group	Department of Trade Industry

	Country of Residence	Gender	Title	Full Name	Present Position	Department	Name of Company/Organization
74	Philippines	female	Ms.	Anna Liza F. Bonagua	Director	Bureau of Local Government Development	Department of the Interior and Local Government

75	Philippines	female	Ms.	Annecita Diana A. Tayag	Vice Governor		Provincial Government of Occidental Mindoro
76	Philippines	female	Ms.	Christine S. Garin	Vice Governor		Iloilo Provincial Government
77	Philippines	female	Ms.	Diana C. Camacho	Director IV	Advocacy, Communications and Training Service	Department of Budget and Management
78	Philippines	female	Ms.	Gemma R. Macatangay	Division Chief		Department of the Interior and Local Government-Bureau of Local Government Development
79	Philippines	female	Ms.	Jacqueline Rose F. Khonghun	Vice Governor		Provincial Government of Zambales
80	Philippines	female	Ms.	Jane Arellano Deocampo-Miller	Administrative Officer V	Communications and Commuter Affairs	Department of Transportation
81	Philippines	female	Ms.	Joyce Q. Daniel	Supervising Administrative Officer	Administrative Service	Department of Budget and Management
82	Philippines	female	Dr.	Ma. Josefina P. Abilay	Director IV / Regional Director		Department of Science and Technology MIMAROPA Region (DOST-MIMAROPA)
83	Philippines	female	Ms.	Princess Karina M. Marquez	Attorney IV	Legal Service	Department of Transportation
84	Republic of China	male	Mr.	Hung-Fu Tsai	Executive Officer	The department of gender equality	Executive Yuan
85	Republic of China	female	Dr.	Pei-Hsuan Lin	Associate Research Fellow	Chinese Taipei APEC Study Center	Chinese Taipei APEC Study Center
86	Republic of China	female	Ms.	Wen Heng Lin	Project Manager	Information Media Department	Foundation for Women's Rights Promotion and Development
87	Republic of Korea	female	Dr.	Soohyun Park	Director	HR Development & Management Center	Korea Productivity Center
88	Republic of Korea	female	Ms.	Sun Mi Kim	Director	Employment Development Division	Korea Productivity Center
89	Republic of Korea	male	Mr.	Wangi Ahn	Chairman & CEO		Korea Productivity Center
90	Sri Lanka	female	Ms.	Lankika Weerasinghe	Accountant	Finance	National Institute of Labour Studies
91	Sri Lanka	female	Ms.	Mestiyage Dona Mangala Deepali Karunatilake	Additional Secretary (Development)	Development Division	Ministry of Labour and Foreign Employment
92	Sri Lanka	female	Ms.	Nawagamuwa Waduge Wasantha Lakmini Perera	Productivity Development Officer	National Productivity Secretariat	National Productivity Secretariat
93	Sri Lanka	female	Ms.	Wickrama Arachchige Dona Shashini Chathurika Wickramaarachchi	Assistant Commissioner of Labour	Termination Unit, Department of Labour	Department of Labour, Sri Lanka
94	Sri Lanka	female	Ms.	Wija Munige Hema Nandaniya Ekanayake	Administrative Officer	National Productivity Secretariat	National Productivity Secretariat

95	Thailand	female	Ms.	Kanokkam Suksuntichai	Director of Asean Unit	Office of the Permanent Secretary	Ministry of Labour, Thailand
96	Thailand	female	Ms.	Kanteera Patrasinsuntorn	Senior Creative Industrial Strategy Officer	Creative Industry Development	Creative Economy Agency (Public Organization)
97	Thailand	female	Ms.	Roiha Walong	Branch Manager		Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives Narithwat

	Country of Residence	Gender	Title	Full Name	Present Position	Department	Name of Company/Organization
98	Turkiye	female	Ms.	Elif Tugce Cinar	Department Head	Entrepreneur Information System	Ministry of Industry and Technology
99	Turkiye	female	Ms.	Sidika Cigdem Kanmaz	Deputy General Manager	General Directorate of Metrology and Product Safety	Ministry of Industry and Technology
100	Vietnam	male	Mr.	Cao Viet Bach	Official	Metrology Department	Directorate of Standards, Metrology and Quality
101	Vietnam	male	Mr.	Duc Hong Thai	Specialist	Department of Political Affairs and Students Affairs	Academy of Journalism and Communication
102	Vietnam	male	Mr.	Ngo Ngoc Tu	Official	Administration Department	Directorate for Standards, Metrology and Quality (STAMEQ)
103	Vietnam	female	Ms.	Ngo Thu Hien	Official	Department of Personnel and Organisation	Directorate for Standards, Metrology and Quality
104	Vietnam	female	Ms.	Vu Kim Tuyen	Official	Department of Personnel and Organisation	Directorate for Standards, Metrology and Quality