5 แนวทางสร้างความเท่าเทียมกันในองค์กร

1. ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นสร้างความเท่าเทียม
ผู้นำองค์กรต้องให้การสนับสนุนและมีส่วนร่วม
โดยองค์กรมีการประกาศนโยบายที่ชัดเจน
และผู้บริหารมีความมุ่งมั่นสนับสนุนนโยบายที่ส่งเสริม
การทำงานของคนทุกเพศ ซึ่งผู้นำองค์กร
มีความสำคัญมากต่อการสร้างวัฒนธรรมองค์กร
ที่ส่งเสริมความเท่าเทียม



2. องค์กรแสดงจุดยืนส่งเสริมความเท่าเทียม
องค์กรควรแสดงจุดยืนในการส่งเสริมความเท่าเทียม
ในประเด็นต่าง ๆ อย่างเท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคม
โดยให้ความสำคัญกับการที่องค์กรแสดงออกในการส่งเสริม
และสนับสนุนความเท่าเทียมผ่านแนวทางปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม
ต่อพนักงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร



3. ต่อต้านการเลือกปฏิบัติทางเพศในการทำงาน
ทุกคนมีโอกาสก้าวหน้าในสายงานเท่าเทียมกัน
กำหนดเส้นทางการเติบโตในสายงานอย่างชัดเจน
และเป็นธรรม เปิดโอกาสให้คนทุกเพศมีโอกาส
ได้แสดงความสามารถ ได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะ
ในสายงาน และมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
อย่างเท่าเทียมกัน



4. สนับสนุนการสร้างเครือข่ายทางสังคม
ของกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ
การมีเครือข่ายทางสังคม การรวมกลุ่มแลกเปลี่ยน
เรียนรู้กันอย่างสม่ำเสมอในกลุ่มผู้มีความหลากหลาย
ทางเพศ ทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กรจะช่วย
สร้างบรรยากาศการทำงานที่มีความหลากหลาย ส่งเสริม
การมีส่วนร่วม และมีการสร้างความร่วมมือกันที่ดีขึ้น



5. สื่อสารการยอมรับความแตกต่างหลากหลาย
เพื่อสร้างบรรยากาศการยอมรับความหลากหลาย
มีการสื่อสารถึงการยอมรับความแตกต่าง
และความหลากหลาย การลดอคติทางเพศ และการต่อต้าน
การเลือกปฏิบัติ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยสื่อสาร
ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับทั้งพนักงานภายในองค์กรและ
กับบุคคลหรือหน่วยงานภายนอกองค์กรอย่างสม่ำเสมอ



ตัวอย่างหน่วยงานที่มีการใช้แนวทางการสร้างความเท่าเทียมกันในองค์กร





1. บริษัท แสนสิริ จำกัด (มหาชน)

แสนสิริก้าวขึ้นเป็นบริษัทแรกในประเทศไทยที่ร่วมลงนามในข้อตกลง UN Global Standards of Conduct for Business ของ UNDP (โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ) เพื่อประกาศเจตนารมณ์ในการเคารพสิทธิมนุษยชน ขจัดความแบ่งแยก และลดความเหลื่อมล้ำในที่ทำงานอย่างจริงจัง มีการดูแลพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมโดยไม่มีการตัดสินจากรสนิยมทางเพศหรือสถานะทางสังคม ผ่านสวัสดิการที่ก้าวหน้า เช่น

- สวัสดิการลาเพื่อการสมรส : ครอบคลุมคู่ชีวิตทุกรูปแบบ
- สวัสดิการลาผ่าตัดแปลงเพศ

และแสนสิริยังให้ความสำคัญกับการเปิดรับพนักงานที่มีความหลากหลายทางกายภาพ (Physical) เข้ามาร่วมทำงาน พร้อมทั้งปลูกฝังทัศนคติเชิงบวกให้พนักงานในองค์กรเคารพในความแตกต่างและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อให้ทุกคนสามารถแสดงความสามารถออกมาได้อย่างเต็มที่โดยไม่ต้องกลัวถูกตีกรอบ



2. บริษัท ไลน์แมน (ประเทศไทย) จำกัด

LINE MAN Wongnai (LMWN) แสดงจุดยืนในการเป็นองค์กรของคนรุ่นใหม่ที่เปิดกว้างและยอมรับความหลากหลายทางเพศผ่านการขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรภายใต้ Core Value "Respect Everyone" ที่มุ่งเน้นการเคารพและปฏิบัติต่อทุกคนด้วยความเท่าเทียม โดยไม่นำเรื่องเพศสภาพหรืออายุมาเป็นเงื่อนไขในการทำงานและเดินหน้าสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้างและยกระดับให้องค์กรเป็น"พื้นที่ปลอดภัย (SafeSpace)" ที่ให้พนักงานทุกคนได้เป็นตัวเองและแสดงศักยภาพได้อย่างเต็มที่โดยวัดผลจากความสามารถและผลงานเป็นสำคัญ ไฮไลต์สวัสดิการใหม่เพื่อความเท่าเทียมทางเพศเพื่อสนับสนุนความหลากหลายทางเพศอย่างเป็นรูปธรรมบริษัทได้ประกาศเพิ่มสวัสดิการครอบคลุมพนักงาน LGBTQ+ ในด้านต่างๆ ได้แก่ :

1. เงินสนับสนุนการแต่งงานเพศเดียวกัน 20,000 บาท จำนวนเท่ากับคู่แต่งงานชาย-หญิง
2. สิทธิวันลาเพื่อผ่าตัดแปลงเพศได้สูงสุด 30 วัน
3. สิทธิวันลาพักเพื่อดูแลบุตรบุญธรรมมาเลี้ยงดูได้สูงสุด 10 วัน

และมีกิจกรรมขับเคลื่อนความเท่าเทียมในองค์กร โดยในช่วงเทศกาล Pride Month บริษัทได้จัดกิจกรรมเสริมสร้างความเข้าใจและการยอมรับภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง เช่น กิจกรรมฉายภาพยนตร์ LGBTQ+ เพื่อเปิดพื้นที่เสวนาประเด็นความเท่าเทียม การเชิญ LGBTQ+ Influencer มาร่วมพูดคุยแลกเปลี่ยนมุมมอง ตลอดจนการระดมทุนจากพนักงานเพื่อนำไปสนับสนุนการทำงานของมูลนิธิต่าง ๆ ที่ขับเคลื่อนเรื่องความเท่าเทียมทางเพศในสังคม

จัดทำโดย กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

อ้างอิงข้อมูลจาก

1. **5 แนวทางสร้างความเท่าเทียมกันในองค์กร**
   urlkub.co/KoAOU5
2. **แสนสิริ Live Equally สนับสนุนทุกความเท่าเทียม**
   https://www.sansiri.com/thai/live-equally
3. **LINE MAN Wongnai มอบสวัสดิการแต่งงานเพศเดียวกัน 20,000 บาทเทียบเท่าคู่แต่งงานชาย-หญิง รับ Pride Month**
   https://lmwn.com/lgbtq-employee-benefits/