

อียูเตรียมออกกฎหมายสนับสนุนผู้หญิงดำรงตำแหน่งผู้บริหารในบริษัท

สหภาพยุโรป (อียู) ให้ความสำคัญในการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศและบทบาทของสตรีในภาคธุรกิจและเศรษฐกิจ ทั้งในระดับภูมิภาคและระดับโลก และมีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศ (EU Gender Equality Strategy 2020 – 2025) ที่ครอบคลุมเรื่องการส่งเสริมสถานภาพสตรี รวมถึงความเท่าเทียมทางเพศในตลาดแรงงาน

ปัจจุบัน อียูอยู่ระหว่างการออกกฎหมาย 'EU Directive on Gender Balance on Corporate Boards' หรือเรียกสั้นๆ ว่า 'Wormer on Boards Directive' เพื่อกำหนดให้บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ในทวีปยุโรป (ซึ่งส่วนใหญ่ประกอบด้วยบริษัทขนาดใหญ่เป็นหลัก) พิจารณาปรับเพิ่มสัดส่วนของผู้หญิงและชนกลุ่มน้อยทางเพศที่มีคุณสมบัติเหมาะสมในการดำรงตำแหน่งผู้นำระดับสูงขององค์กรอย่างสมดุล ตลอดจนเปิดเผยและรายงานข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการดังกล่าวเพื่อให้สาธารณชนเข้าถึงข้อมูล และตรวจสอบการดำเนินการขององค์กรได้ สาระสำคัญของร่างกฎหมายดังกล่าวประกอบด้วย **3 ประเด็นสำคัญ** ได้แก่



(1)

เพิ่มสัดส่วนของผู้หญิงและชนกลุ่มน้อยทางเพศที่มีคุณสมบัติเหมาะสมในการดำรงตำแหน่งกรรมการ

กำหนดให้บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ในทวีปยุโรป ที่มีลูกจ้างจำนวน 250 คนขึ้นไป ต้องปรับเพิ่มสัดส่วนของผู้หญิงและชนกลุ่มน้อยทางเพศที่มีคุณสมบัติเหมาะสมในการดำรงตำแหน่งกรรมการที่ไม่มีส่วนร่วมบริหารงาน (Non-Executive Director) ให้สูงขึ้นเป็น 40% หรือไม่น้อยกว่า 30% ของจำนวนกรรมการบริษัททั้งหมด (Executive and Non-Executive Director) โดยให้มีผลบังคับใช้ภายในวันที่ 30 มิถุนายน 2569

(2)

ส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศในการสรรหากรรมการ

กำหนดให้การสรรหาคณะกรรมการตามข้อ (1) ต้องมีความโปร่งใสและตรวจสอบได้ รวมถึงให้พิจารณาที่คุณสมบัติหรือความสามารถของบุคคลเป็นหลัก โดยคำนึงถึงการส่งเสริมบทบาทของทุกเพศอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็นเพศชาย เพศหญิง หรือบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ ทั้งนี้ ในกรณีที่ผู้เข้ารับการคัดเลือกมีคุณสมบัติเท่าเทียมกัน ให้คัดเลือกผู้หญิงหรือชนกลุ่มน้อยทางเพศที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเป็นผู้ได้รับตำแหน่ง

(3)

การเปิดเผยและรายงานข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความเท่าเทียมทางเพศ

กำหนดให้ประเทศสมาชิกอียูต้องเปิดเผยรายชื่อบริษัทที่สามารถบรรลุเป้าหมายด้านความเท่าเทียมทางเพศตามที่กำหนดให้สาธารณชนได้รับรู้ โดยบริษัทที่ไม่สามารถปฏิบัติตามกฎหมายได้ ต้องชี้แจงเหตุผลพร้อมหาวิธีการแก้ไขที่เหมาะสม และอาจได้รับโทษปรับทางปกครองตามที่ประเทศสมาชิกกำหนดด้วยความคืบหน้าล่าสุดที่ประชุมร่วมกันของรัฐสภายุโรป คณะมนตรียุโรป และคณะกรรมการยุโรปได้ลงมติเห็นชอบต่อร่างกฎหมายดังกล่าวแล้ว โดยอียูตั้งเป้าผ่านร่างกฎหมายในสิ้นปี 2565 นี้ ซึ่งจะมีผลใช้บังคับทั้งกับบริษัทอียูและบริษัทต่างชาติที่ตั้งอยู่ในอียูซึ่งเข้าข่ายตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

ประเด็นเรื่องความเท่าเทียมกันทางเพศ เช่น การสนับสนุนบทบาทผู้นำสตรีและความเท่าเทียมทางเพศในที่สถานประกอบการ และการลดช่องว่างรายได้ที่ต่างกัน (Gender Pay Gap) เป็นประเด็นที่มีนัยสำคัญด้านความยั่งยืนของภาคธุรกิจ ไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าเรื่องสิ่งแวดล้อม รวมถึงสิทธิมนุษยชนและแรงงาน และจรรยาบรรณธุรกิจ อีกทั้งเป็นเรื่องที่ภาครัฐและเอกชนอียูต่างให้ความสำคัญและพยายามผลักดันให้กลายเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร และเชื่อมโยงไปถึงห่วงโซ่อุปทานการผลิตและบริการทั่วโลก

จากมาตรการข้างต้น ถือเป็นจุดเริ่มต้นด้านความเท่าเทียมในองค์กรที่น่าสนใจและมีประโยชน์อย่างยิ่ง เนื่องด้วยเป็นการสร้างความตระหนักรู้ในเรื่องความเสมอภาคซึ่งช่วยลดความเหลื่อมล้ำในองค์กรได้ โดยอาจนำไปปรับใช้ในสังคมด้านอื่นๆ ต่อไปได้อีก ประเทศไทยมีการเปิดกว้างในเรื่องความหลากหลายทางเพศมากขึ้น รวมถึงให้ความเคารพในด้านผลลัพธ์การทำงานมากกว่าตัวบุคคล ด้านผู้ประกอบการไม่ว่าจะประกอบธุรกิจใดก็ตาม อาจพิจารณานำเอาแนวทางบางส่วนนี้ไปปรับใช้ในองค์กรเพื่อสร้างทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน อันจะทำให้บรรยากาศในการทำงานมีความน่าอยู่มากยิ่งขึ้น