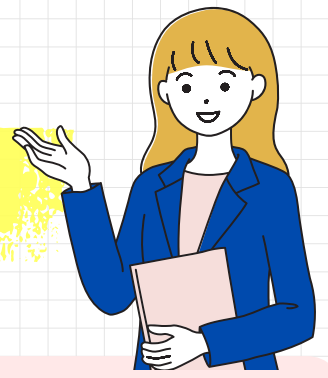


HR ต้องรู้

เมื่อสมรสเท่าเทียมผ่านรัฐสภาไทย



เป็นนิมิตหมายอันดีที่กฎหมายสมรสเท่าเทียมกำลังจะเกิดขึ้นในสังคมไทย “สมรสเท่าเทียม” เป็นการเคลื่อนไหวทางสังคม เพื่อสนับสนุนสิทธิความเท่าเทียมทางเพศของกลุ่ม LGBTQIA+ ที่ถูกทอดทิ้งและเป็นที่ยกเว้นในช่วงหลายปีที่ผ่านมา ปี 2567 ถือเป็นปีที่มีความสำคัญสำหรับกลุ่มคนที่มีความหลากหลายทางเพศ หรือ LGBTQIA+ ในประเทศไทย

ในฐานะฝ่ายทรัพยากรบุคคล (HR) ผู้ซึ่งจะมีส่วนสำคัญในการดูแลพนักงานของบริษัท ควรสนับสนุนให้บริษัทมีการปรับสวัสดิการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับคู่สมรสให้เป็นปัจจุบัน และกำหนดแนวทางและนโยบายของบริษัทเมื่อ “กฎหมายสมรสเท่าเทียม” ได้ถูกประกาศใช้อย่างเป็นทางการ

1. คู่แต่งงานที่เป็นเพศเดียวกัน ควรได้รับสิทธิต่าง ๆ ในที่ทำงานเหมือนทุกคน
 2. คู่รักเพศเดียวกันที่แต่งงาน ต้องได้รับสิทธิงานเพื่อครอบครัวและการลาป่วยเช่นเดียวกับคู่รักต่างเพศที่แต่งงานกัน
 3. ผู้บริหารบริษัท ควรส่งเสริมวัฒนธรรมการยอมรับเมื่อพูดถึงรสนิยมทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศ
 4. นายจ้างควรพิจารณาวิถีปฏิบัติเหล่านี้เพื่อให้แน่ใจว่าสถานที่ทำงานมีความเป็นกลางทางเชื้อชาติ ศาสนา และเพศ เพื่อให้สอดคล้องกับการคุ้มครองรสนิยมทางเพศ
- ➔ การเพิ่มแนวทางการให้ความรู้เกี่ยวกับรสนิยมทางเพศเข้าไปในโปรแกรมฝึกอบรมความหลากหลายควรมีอยู่ในทุกบริษัท
 - ➔ ควรมีนโยบายที่ชัดเจนเรื่องห้ามการพูดจาดูหมิ่นเกี่ยวกับรสนิยมทางเพศในที่ทำงาน และไม่ควรที่จะล่วงละเมิดผู้อื่นโดยเพียงเพราะรสนิยมทางเพศของพวกเขา
 - ➔ ย้ำเตือนพนักงานเรื่องการกระทำที่ดูหมิ่นต่อรสนิยมทางเพศของคนในองค์กร
 - ➔ บริษัทบังคับใช้นโยบายห้ามการเลือกปฏิบัติโดยอิงตามรสนิยมทางเพศ

หลังจากนี้กฎหมายสมรสเท่าเทียมกำลังจะเข้าสู่ขั้นตอนการประกาศใช้เป็นกฎหมาย ซึ่งจะมีการทูลเกล้าฯ เพื่อทรงลงพระปรมาภิไธย หลังจากนั้นกฎหมายจะมีผลบังคับใช้จริง 120 วัน นับแต่ประกาศในราชกิจจานุเบกษา