



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง ๑๔๑๓๐

ที่ อท ๐๓๓๓/พิเศษ

วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง แจ้งเวียนแนวทางคู่มือแนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศขออนุญาตเผยแพร่ข้อมูลบนเว็บไซต์

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทุกแห่ง

ตามแนวทางการประเมินคุณธรรมจริยธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของภาครัฐ(ITA)แบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ (EvidenceBasedIntegrityandTransparencyAssessment:EBIT) ประจำปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๔EBIT๒๔หน่วยงานมีนโยบายและมีแนวปฏิบัติที่เคารพสิทธิมนุษยชนและศักดิ์ศรีของผู้ปฏิบัติงานมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

โดยสาธารณสุขอำเภอป่าโมกได้ลงนามประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล้วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศในการทำงานเรียบร้อยแล้วตามแบบฟอร์มที่แนบมาพร้อมนี้และขออนุญาตนำข้อมูลรายงาน ดังกล่าวเผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน

จึงเรียนมาเพื่อทราบและแจ้งผู้ที่เกี่ยวข้องดำเนินการอย่างเคร่งครัดต่อไป

(นายคำคุณ พงษ์ชูบ)
สาธารณสุขอำเภอป่าโมก



คู่มือแนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา
การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอวังสามหมอ จังหวัด
อุดรธานีปี๒๕๖๔



สำนักงานสาธารณสุขอำเภอวังสามหมอ

คํำนำ

แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่งละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานจัดขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่๑๖มิถุนายน๒๕๕๘โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานทุกคนไม่ว่าอยู่ในสถานะใดได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในศักดิ์ศรีและปราศจากการถูกล่งละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานทุกคนต้องรับผิดชอบในการกระทำและปฏิบัติตามแนวปฏิบัตินี้สำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจจะสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ปราศจากการล่งละเมิดหรือคุกคามทางเพศด้วยการสร้างความตระหนักการสร้างความรู้ความเข้าใจการกำหนดมาตรการป้องกันและจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นและจะ ดำเนินการต่อกรณีการร้องเรียนเรื่องการล่งละเมิดหรือคุกคามอย่างทันที่รวมทั้งการจัดสภาพแวดล้อมและ มาตรการต่างๆเพื่อลดความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดการล่งละเมิด/คุกคามทางเพศขึ้น

คณะกรรมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน สำนักงานสาธารณสุขอำเภอวังสามหมอขอขอบคุณคณะทำงานจัดทำแผนและผู้มีส่วนร่วมในการจัดทำคู่มือฉบับนี้ มาณโอกาสนี้ด้วย

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอวังสามหมอ

สารบัญ

วัตถุประสงค์	๑
พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติเพื่อป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ	๑
กระบวนการแก้ไขปัญหายังไม่เป็นทางการ	๓
หน่วยรับส่งร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน	๔
หน่วยรับส่งร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน	๔
รายละเอียดของขั้นตอนการปฏิบัติงาน	๔
บรรณานุกรม	๕

คู่มือแนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานีปี๒๕๖๔

แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานจัดขึ้นตามมติ คณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่๑๖มิถุนายน๒๕๕๘โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานทุกคนไม่ว่าอยู่ใน สถานะใดได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในศักดิ์ศรีและปราศจากการถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ทุกคนต้องรับผิดชอบในการกระทำและปฏิบัติตามแนวปฏิบัตินี้สำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจจะสร้างและ รักษา สภาพแวดล้อมในการทำงานให้ปราศจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศด้วยการสร้างความตระหนัก การสร้าง ความรู้ความเข้าใจการกำหนดมาตรการป้องกันและจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นและจะดำเนินการต่อกรณี การ ร้องเรียนผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามอย่างทันทีรวมทั้งการจัดสภาพแวดล้อมและมาตรการต่างๆเพื่อ ลด ความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดการล่วงละเมิด/คุกคามทางเพศขึ้น

การล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศคือ

การกระทำใดๆหรือพฤติกรรมที่ส่อไปในทางเพศที่เป็นการบังคับใช้อำนาจที่ไม่พึงปรารถนาด้วยวาจา ข้อความท่าทางแสดงด้วยเสียงรูปภาพเอกสารข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์หรือสิ่งของลามกอนาจารเกี่ยวกับเพศ หรือ กระทำอย่างอื่นในทำนองเดียวกันโดยประการที่น่าจะทำให้ผู้อื่นได้รับความเดือดร้อนรำคาญได้รับความอับ อาย หรือรู้สึกถูกละเมิดหรือคุกคามและให้หมายรวมถึงการติดตามรังควานหรือการกระทำการใดที่ก่อให้เกิด บรรยากาศไม่ ปลอดภัยทางเพศโดยเฉพาะจากการสร้างเงื่อนไขซึ่งมีผลต่อการจ้างงานการสรรหาหรือการแต่งตั้ง หรือผลกระทบ อื่นใดต่อผู้เสียหายทั้งในหน่วยงานของรัฐและเอกชนรวมถึงสถาบันการศึกษา

พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติเพื่อป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

- บุคลากรของหน่วยงานควรให้เกียรติเพื่อนร่วมงานผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา
- บุคลากรของหน่วยงานควรลดความเสี่ยงจากปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเช่นแต่งกายให้ เหมาะสมหลีกเลี่ยงการอยู่ในที่ลับตาหรือทำงานสองต่อสองกับผู้บังคับบัญชา/ผู้ที่ไม่สนิทสนม/เพศตรงข้ามหรือมี ผู้ ที่ไว้วางใจอยู่ด้วยในกรณีถูกเรียกเข้าพบหรือได้รับมอบหมายงานนอกเวลาทำงานเป็นต้น
- บุคลากรของหน่วยงานควรช่วยสอดส่องและรายงานพฤติกรรมล่วงละเมิด/คุกคามทางเพศเกิดขึ้น ในหน่วยงานต่อบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรวมทั้งไม่ควรเพิกเฉยหากมีปัญหาเกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงานและ ควรให้คำปรึกษารวมทั้งความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานด้วย
- ผู้บังคับบัญชาทุกระดับควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีและมีหน้าที่โดยตรงในการป้องกันปัญหาการล่วง ละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

- ในกรณีของผู้บังคับบัญชาเรียกผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานในห้องโดยเฉพาะนอกเวลาทำงานหรือไปปฏิบัติงานต่างจังหวัด/ต่างประเทศสองต่อสองให้แจ้งผู้บังคับบัญชาาระดับต้นรับทราบก่อนทุกครั้ง
- บุคลากรควรมีจิตสำนึกรักศักดิ์ศรีภาคภูมิใจในผลการทำงานของตนเองเห็นคุณค่าการทำงานของตนเองมากกว่าที่จะก้าวหน้าโดยวิธีอื่น

พฤติกรรมที่ไม่พึงปฏิบัติเนื่องจากรู้สึกไม่สบายใจหรือเกิดความไม่พอใจ

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเป็นเรื่องที่มีขอบเขตกว้างขวางซึ่งไม่สามารถระบุพฤติกรรมได้อย่างครอบคลุมทั้งหมดอย่างไรก็ตามให้ตระหนักว่าการกระทำเกี่ยวกับเรื่องเพศซึ่งผู้ถูกระงับไม่ต้องการและมีความรู้สึกเดือดร้อนรำคาญอึดอัดอับอายถูกคุกคามเหยียดหยามถือว่าเข้าข่ายการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ อาทิ

๑.การกระทำทางสายตาเช่น

การจ้องมองร่างกายที่สื่อไปในทางเพศมองซ่อนใต้กระโปรงมองหน้าอกหรือจ้องลงไปคอเสื้อจนทำให้ผู้ถูกมองรู้สึกอึดอัดอับอายหรือไม่สบายใจหรือผู้อื่นที่อยู่ในบริเวณดังกล่าวมีความรู้สึกเช่นเดียวกัน เป็นต้น

๒.การกระทำด้วยวาจาเช่น

- การวิพากษ์วิจารณ์รูปร่างทรวดทรงและการแต่งกายที่สื่อไปในทางเพศ
- การชักชวนให้กระทำการใดๆในที่ลับตาซึ่งผู้ถูกระงับไม่พึงประสงค์และไม่ต้องการการพูดเรื่องตลกเกี่ยวกับเพศ
- การเกี่ยวพาราสีพูดจาหยาบโลมวิจารณ์ทรวดทรงการพูดลามกการโทรศัพท์ลามกการเรียกผู้หญิงด้วย คำที่สื่อไปในทางเพศจับกลุ่มวิจารณ์พฤติกรรมทางเพศของบุคคลในที่ทำงาน
- การสนทนาเรื่องเพศหรือเพศสัมพันธ์การแสดงความคิดเห็นต่อรสนิยทางเพศและการพูดที่สื่อไปในทางเพศการเล่าเรื่องตลกลามกเรื่องสองแง่สองงามในเรื่องเพศการถามเกี่ยวกับประสบการณ์ความชื่นชอบในเรื่องเพศการสร้างเรื่องโกหกหรือการแพร่ข่าวลือเกี่ยวกับชีวิตทางเพศของผู้อื่น

๓.การกระทำทางกายเช่น

- การสัมผัสร่างกายของผู้อื่นการลูบคลำการถูไถร่างกายผู้อื่นอย่างมีนัยทางเพศการฉวยโอกาสกอดรัดจูบการหยอกล้อโดยการแตะเนื้อต้องตัวการฉวยโอกาสกอดรัดและการสัมผัสทางกายอื่นใดที่ไม่น่าพึงประสงค์ การดึงคนมานั่งตัก
- การตามตื้อโดยที่อีกฝ่ายหนึ่งไม่เล่นด้วยการตั้งใจยื่นใกล้ชิดเกินไปการต้อนเข้ามุมหรือขวางทางเดินการยกคิ้วหัวตาการผิวปากแบบเชิญชวนการส่งจูบการเลียริมฝีปากการทำท่าหน้ามุ่ยการแสดงพฤติกรรมที่ สื่อไปในทางเพศโดยใช้มือหรือการเคลื่อนไหวร่างกาย เป็นต้น

๔.การกระทำอื่นๆเช่น

- การแสดงรูปภาพวัตถุและข้อความที่เกี่ยวข้องกับเพศรวมทั้งการเปิดภาพโป๊ในที่ทำงานและในคอมพิวเตอร์ของตน

- การแสดงออกที่เกี่ยวกับเพศเช่นการโชว์ปฏิทินโป๊การเขียนหรือวาดภาพทางเพศในที่สาธารณะการใช้สัญลักษณ์ที่แสดงถึงอวัยวะเพศหรือการร่วมเพศการสื่อข้อความรูปภาพสัญลักษณ์ที่แสดงถึงเรื่องเพศทางอินเทอร์เน็ตเช่นเฟซบุ๊กไลน์ฯลฯ เป็นต้น

๕. การกระทำทางเพศที่มีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์

- การให้สัญญาที่จะให้ผลประโยชน์เช่นตำแหน่งหน้าที่การงานผลการเรียนทุนการศึกษาดูงานการเลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่งการต่อสัญญาการทำงานหากผู้ถูกล่วงละเมิดหรือถูกคุกคามยอมมีเพศสัมพันธ์เช่นขอให้ไปค้างคืนด้วยขอให้มีเพศสัมพันธ์ด้วยหรือขอให้ทำอย่างอื่นที่เกี่ยวข้องกับเรื่องเพศ เป็นต้น

- การข่มขู่ให้เกิดผลในทางลบต่อการจ้างงานการศึกษาการข่มขู่ว่าจะทำร้ายการบังคับให้มีการสัมผัสทางเพศหรือการพยายามกระทำชำเราหรือกระทำชำเรา

สิ่งที่ควรกระทำเมื่อถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

- ควรแต่งกายให้มิดชิดมีส่วนช่วยฟื้นอันตรายจากสายตาและพฤติกรรมคุกคามทางเพศได้มาก
- แสดงออกทันทีว่าไม่พอใจในการกระทำของผู้กระทำและถอยห่างจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

นั้น

- ส่งเสียงร้องเพื่อให้ผู้กระทำหยุดการกระทำและเรียกผู้อื่นช่วย
- บันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นด้วยการบันทึกเสียงบันทึกภาพหรือถ่ายภาพหรือถ่ายvideoclip(หากทำได้)

- บันทึกเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องเป็นลายลักษณ์อักษรทันทีที่เหตุการณ์เกิดขึ้นโดยจดบันทึกวันเวลาและสถานที่เกิดเหตุคำบรรยายเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นสั้นๆชื่อของพยานและ/หรือบุคคลที่สามซึ่งถูกล่วงละเมิดหรืออยู่ในเหตุการณ์

- แจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นให้บุคคลที่ไว้ใจทราบทันที
- หากหรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงานหรือเพื่อนและแจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้บังคับบัญชาบุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบด้วยตนเองโดยอาจให้เพื่อนร่วมงานเป็นที่ปรึกษาหรือร่วมไปเป็นเพื่อนก็ได้
- กรณีผู้ถูกรับทำร้าย/กลัวอาจให้เพื่อนมาแจ้งแทนแต่ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ถูกรับทำ
- ถ้าปฏิเสธอย่างชัดเจนไปแล้วถูกรับทำซ้ำๆอีกถือว่าเป็นปัญหาควรปรึกษาผู้ใหญ่หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องก่อนที่ปัญหาจะลุกลามไปกว่านี้จากนั้นควรดำเนินการขึ้นเต็ดขาดโดยร้องเรียนไปยังผู้บังคับบัญชาที่อยู่ในระดับสูงเพื่อลงโทษทางวินัย

กระบวนการแก้ไขปัญหายังไม่เป็นทางการ

การยุติปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศจะใช้กระบวนการอย่างไม่เป็นทางการในการแก้ไข ปัญหาเป็นลำดับแรก

สิ่งที่ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต้องดำเนินการ

- ในกรณีที่สามารถแก้ไขปัญหาด้วยตนเองได้ให้พูด/เขียนถึงผู้กระทำเพื่อแจ้งให้ผู้กระทำทราบพฤติกรรมที่ไม่เป็นที่ยอมรับและร้องขอให้หยุดการกระทำผู้กระทำอาจขอให้มีคนอยู่เป็นเพื่อนหรือพูดในนามตนเองได้

- ในกรณีไม่สามารถแก้ไขปัญหาด้วยตนเองให้ดำเนินการดังนี้

๑ ร้องขอความช่วยเหลือต่อผู้บังคับบัญชาของผู้กระทำหลังจากเกิดเหตุการณ์ขึ้นและให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการค้นหาข้อเท็จจริงภายใน๑๕วันหากไม่ดำเนินการใดๆถือว่าเป็นการละเลยต่อการปฏิบัติหน้าที่

๒ ร้องขอหน่วยงานที่รับผิดชอบให้มีบุคคลเป็นผู้ประสานงานเพื่อช่วยเหลือจัดให้มีการประชุมหารือ ระหว่างฝ่ายต่างๆที่เกี่ยวข้องเพื่อหาทางยุติอย่างไม่เป็นทางการหรือผู้ไกล่เกลี่ยช่วยเหลือในการยุติเรื่องดังกล่าว ซึ่งมีกำหนดเวลา ๑๕วันเช่นเดียวกัน

สิ่งที่ผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบต้องดำเนินการ

- ตรวจสอบหาข้อเท็จจริงอย่างละเอียดรอบคอบและแจ้งมาตรการในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวให้ผู้ร้องทุกข์ทราบภายใน๓๐วันหากดำเนินการไม่เสร็จในกำหนดดังกล่าวให้ขยายเวลาออกไปได้อีก๓๐วัน

- ให้คำแนะนำหรือการสนับสนุนผู้ร้องทุกข์และผู้ถูกกล่าวหาอย่างเท่าเทียมกันและจะไม่ถือว่าผู้ถูกกล่าวหามีความผิดจนกว่าข้อกล่าวหาจะได้รับการพิสูจน์ว่ากระทำผิดจริง

- เป็นตัวกลางในการเจรจาแก้ไขปัญหายังไม่เป็นทางการและเป็นการลับโดยจัดการแก้ไขปัญหตามความเหมาะสมเช่นเจรจากับผู้กระทำเพื่อให้มั่นใจว่าจะไม่มีพฤติกรรมล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเกิดขึ้นอีกจัดการเจรจาประนอมข้อพิพาทระหว่างคู่ความซึ่งได้รับความยินยอมจากทั้งสองฝ่ายการนำเสนอเรื่องไปยังผู้บังคับบัญชาในระดับสูงขึ้นไปการแยกคู่ความไม่ให้พบปะกันโดยความยินยอมของผู้ถูกระทำฯ

- เมื่อสามารถตกลงกันได้แล้วขอให้ทั้งสองฝ่ายลงนามในบันทึกข้อตกลงร่วมกันเป็นลายลักษณ์อักษรและให้เก็บไว้ในแฟ้มประวัติของทั้งสองฝ่ายมาตรการคุ้มครองผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยาน

- เมื่อมีการร้องทุกข์แล้วผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยานจะไม่ถูกดำเนินการใดๆที่กระทบต่อหน้าที่การทำงานหรือการดำรงชีวิตหากจำเป็นต้องมีการดำเนินการใดๆเช่นการแยกสถานที่ทำงานเพื่อป้องกันมิให้ผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยานและผู้ถูกกล่าวหาพบปะกันเป็นต้นต้องได้รับความยินยอมจากผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยาน

- ข้อร้องขอของผู้เสียหายผู้ร้องทุกข์หรือผู้เป็นพยานเช่นการขอย้ายสถานที่ทำงานหรือวิธีการในการป้องกันหรือแก้ไขปัญหาดังกล่าวควรได้รับการพิจารณาจากบุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบตามความเหมาะสม
- ให้การคุ้มครองผู้ร้องเรียนไม่ให้ถูกกลั่นแกล้งมาตการคุ้มครองผู้ถูกกล่าวหา
- ในระหว่างการร้องทุกข์ยังไม่ถือว่าผู้ถูกกล่าวหามีความผิดให้ความเป็นธรรมและให้ได้รับการปฏิบัติเช่นเดียวกับบุคลากรอื่น
- ให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาในการชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาอย่างเต็มที่รวมทั้งสิทธิในการแสดงเอกสาร/พยานหลักฐานแก้ข้อกล่าวหา

หน่วยรับผู้ร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน

- ผู้บังคับบัญชาทุกระดับของผู้กระทำ
- หน่วยงานด้านการเจ้าหน้าที่
- คณะกรรมการหรือคณะทำงานด้านการป้องกันการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศของหน่วยงานที่มีบุคคลภายนอกจากหน่วยงานกลางด้านการบริหารงานบุคคลร่วมด้วย

ช่องทาง/วิธีการร้องทุกข์ในหน่วยงาน

- ผู้ร้องทุกข์สามารถร้องทุกข์ด้วยตนเองทางโทรศัพท์หรือเป็นลายลักษณ์อักษรต่อผู้บังคับบัญชาทุกระดับของผู้กระทำ
- ผู้ร้องทุกข์ควรร้องทุกข์ต่อบุคคลหรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งจนกว่าจะเสร็จกระบวนการหากไม่มีการดำเนินการใดๆจึงร้องทุกข์ต่อบุคคลหรือหน่วยงานอื่น

หน่วยรับผู้ร้องทุกข์ภายนอก

- ผู้ร้องทุกข์สามารถร้องทุกข์ด้วยตนเองได้ที่ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตกระทรวงสาธารณสุข
- สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี
- คณะกรรมการการจัดการเรื่องราวร้องทุกข์ประจำกระทรวงตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดการเรื่องราวร้องทุกข์พ.ศ.๒๕๕๒
- คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนตามมาตรา๒๓พระราชบัญญัติคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๒

ผู้ตรวจการแผ่นดินมาตรา ๒๓, ๒๔ และมาตรา ๓๕ พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วย
ผู้ตรวจการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๕๒

บรรณานุกรม

กนกวรรณธรรารณ. ๒๕๕๔. รายงานโครงการศึกษาวิจัยการต่อสู้ภาคประชาชนเพื่อยุติการคุกคามทางเพศใน

ที่ทำงานกรณีศึกษาสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน). มหาวิทยาลัยมหิดล.

นาถฤดีเด่นดวง. ๒๕๕๒. รายงานการประเมินสถานการณ์ปัญหาการล่วงเกินคุกคามหรือก่อความเดือดร้อนผู้ค้า

ทางเพศในที่ทำงานหรือเนื่องจกงานในองค์กรภาครัฐ สำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว.

มูลนิธิธีรนาถกาญจนอักษร. ๒๕๕๔. รายงานการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมผู้้องการคุกคามทางเพศในที่

งาน. มูลนิธิธีรนาถกาญจนอักษร.

บุญเสริมหุตะแพทย์. ๒๕๕๒. รายงานการวิจัยเรื่องการวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องของการตีสมสู่กับควมรุนแรง

ในการทำงาน. สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สุวรรณพุลเพชร. ๒๕๕๔. การล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทย: ปัญหาและนโยบายในการป้องกันและ

แก้ไข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.