



ประกาศตั้งวิจัยรังจังหวัดตรัง

เรื่อง เจตนาการมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

คณะผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงาน และบุคลากรทุกคนของตัววิจัยรังจังหวัดตรัง มีเจตนาการมณ์ร่วมกันที่จะส่งเสริมความเท่าเทียมกันระหว่างบุคคล และสร้างองค์กรที่ปราศจากการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศในการทำงานด้วยการปฏิบัติต่อกันอย่างให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน และไม่กระทำการใดที่เป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อร่วมงาน ลูกจ้าง และบุคคลที่เกี่ยวข้องในการติดต่อประสานงานหรือดำเนินงานร่วมกับตัววิจัยรังจังหวัดตรัง

ดังนี้ เพื่อให้บรรลุเจตนาการมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานดังกล่าว ตัววิจัยรังจังหวัดตรัง จะดำเนินการ ดังนี้

๑. บริหารงานและปฏิบัติงานบนหลักแห่งความเสมอภาค ให้เกียรติซึ่งกันและกัน เคราะฟในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์โดยคำนึงถึงความเท่าเทียมระหว่างเพศ ไม่กระทำการอันเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลด้วยเหตุความแตกต่างในเรื่องของเพศ และไม่กระทำการใดที่เป็นการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

๒. สร้างวัฒนธรรมองค์กร และปลูกฝังค่านิยมให้แก่ผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงาน และบุคลากรทุกคนของตัววิจัยรังจังหวัดตรัง ให้ปฏิบัติต่อกันโดยให้เกียรติซึ่งกันและกัน และเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

๓. สร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีภายในองค์กร และส่งเสริมความปลอดภัยไม่ให้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานให้แก่คณะผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงาน และบุคลากรทุกคน และบุคลากรที่เกี่ยวข้องหรือดำเนินการร่วมกับตัววิจัยรังจังหวัดตรัง และศูนย์พิทักษ์เด็ก สตรี ครอบครัว และป้องกันปราบปรามการค้ามนุษย์ตัววิจัยรังจังหวัดตรัง (ศพดส.ภ.จว.ตรัง)

๔. สร้างกลไกและกระบวนการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงานเพื่อมีให้มีการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วไป

ประกาศ ณ วันที่ ๖ มกราคม ๒๕๖๔

พลตัววิจัย

(สันทัด วินสน)

ผู้บังคับการตัววิจัยรังจังหวัดตรัง

แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

ของตำรวจภูธรจังหวัดตรัง

แนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน จัดทำขึ้นตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๘ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงาน ทุกคนไม่ว่าอยู่ในสถานะใดได้รับการปฏิบัติต่ำแหน่งตามความเคารพในศักดิ์ศรี และปราศจากการถูกล่วงละเมิดหรือ คุกคามทางเพศในการทำงาน ทุกคนต้องรับผิดชอบในการกระทำและปฏิบัติตามแนวปฏิบัตินี้ ตำรวจนครรัฐ จังหวัดตรัง จะสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ปราศจากการล่วงละเมิดหรือ คุกคามทางเพศ ด้วยการสร้างความตระหนักร สร้างความรู้ความเข้าใจ การกำหนดมาตรการป้องกันและ จัดการกับปัญหาที่ เกิดขึ้น และจะดำเนินการเมื่อเกิดกรณีการร้องเรียนเรื่องการล่วงละเมิดหรือคุกคาม ทางเพศอย่างทันท่วงที รวมทั้งการจัดสภาพแวดล้อมและมาตรการต่าง ๆ เพื่อลดความเสี่ยงที่จะทำให้เกิด การล่วงละเมิดหรือคุกคาม ทางเพศขึ้น

๑. การล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศ คือ

การกระทำใดๆ หรือพฤติกรรมที่ส่อไปในทางเพศที่เป็นการบังคับใช้อำนาจที่ไม่เป็น ประณานด้วยว่า ข้อความ ทำทาง แสดงด้วยเสียง รูปภาพ เอกสาร ข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ หรือสิ่งของ لامกอนาจารเกี่ยวกับเพศ หรือกระทำอย่างอื่นในหน่องเดียวกันโดยประการที่น่าจะทำให้ผู้อื่นได้รับ ความเดือดร้อนรำคาญ ได้รับความอับอาย หรือรู้สึกว่าถูกเหยียดหยาม และให้หมายรวมถึงการติดตาม รังควานหรือการกระทำการใดที่ก่อให้เกิดบรรยายคำไม่ปลดด้วยทางเพศ โดยเฉพาะจากการสร้างเงื่อนไข ซึ่งมี ผลต่อการจ้างงาน การสรรหา หรือการแต่งตั้ง หรือผลกระทบอื่นใดต่อผู้เสียหายทั้งในหน่วยงานของรัฐ และเอกชน รวมถึงสถาบันการศึกษา

๒. พฤติกรรมที่พึงปฏิบัติเพื่อป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

๒.๑ บุคลากรของหน่วยงานควรให้เกียรติเพื่อร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และ ผู้ใต้บังคับบัญชา

๒.๒ บุคลากรของหน่วยงานควรลดความเสี่ยงจากปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคาม ทางเพศ เช่น แต่งกายให้เหมาะสม หลีกเลี่ยงการอยู่ในที่ลับตาหรือทำงานสองต่อสองกับผู้บังคับบัญชา ผู้ที่ไม่ สนิทสนม/เพศตรงข้าม หรือมีผู้ที่ไว้วางใจอยู่ด้วยในกรณีถูกเรียกเข้าพบหรือได้รับมอบหมายงาน นอกเวลา ทำงาน เป็นต้น

๒.๓ บุคลากรของหน่วยงานควรช่วยสอดส่องและรายงานพฤติกรรมการล่วงละเมิด/ คุกคามทางเพศที่เกิดขึ้นในหน่วยงานต่อบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งไม่ควรเพิกเฉยหากมีปัญหา ดังกล่าวเกิดขึ้นกับเพื่อร่วมงาน และควรให้คำปรึกษา รวมทั้งความช่วยเหลือแก่เพื่อร่วมงานด้วย

๒.๔ ผู้บังคับบัญชาทุกระดับควรทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี และมีหน้าที่โดยตรงในการ ป้องกันปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

๒.๕ ในกรณีของผู้บังคับบัญชาเรียกผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานในห้อง โดยเฉพาะ นอกเวลาทำงาน หรือไปปฏิบัติงานต่างจังหวัด/ต่างประเทศ สองต่อสอง ให้แจ้งผู้บังคับบัญชาจะดับตันรับทราบ ก่อนทุกครั้ง

๒.๖ บุคลากรควรมีจิตสำนึกรักศักดิ์ศรี ภาคภูมิใจในผลการทำงานของตนเอง เห็นคุณค่า การทำงานของตนเองมากกว่าที่จะก้าวหน้าโดยวิธีอื่น

๓. พฤติกรรมที่ไม่พึงปฏิบัติเนื่องจากเข้าข่ายเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเป็นเรื่องที่มีข้อบกพร่องของช่วงเวลา ซึ่งไม่สามารถบรรบุ พฤติกรรมได้อย่างครอบคลุมทั้งหมด อย่างไรก็ตามให้ตระหนักว่า การกระทำเกี่ยวกับเรื่องเพศ ซึ่งผู้ถูกกระทำ ไม่ต้องการ และมีความรู้สึกเดือดร้อนรำคาญ อีกด้วย อับอาย ถูกดูถูกเหยียดหยาม ถือว่าเข้าข่าย การล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศ อาทิ

๓.๑ การกระทำการทางสายตา เช่น

การจ้องมองร่างกายที่ส่อไปในทางเพศ มองช้อนใต้กระโปรง มองหน้าอกหรือจ้องลงไป ที่คอเสื้อ จนทำให้ผู้ถูกมองรู้สึกอึดอัด อับอาย หรือไม่สบายใจหรือผู้อื่นที่อยู่ในบริเวณดังกล่าว มีความรู้สึก เช่นเดียวกัน เป็นต้น

๓.๒ การกระทำด้วยวาจา เช่น

- การวิพากษ์วิจารณ์รูปร่าง ทรงตัว และการแต่งกายที่ส่อไปทางเพศ
- การซักชวนให้กระทำการใด ๆ ในที่ลับตา ซึ่งผู้ถูกกระทำไม่พึงประสงค์ และไม่ต้องการ

- การเกี้ยวพาราสี พุดจาแทะโลม การพูดลามก การโทรศัพท์ลามก การเรียก ผู้หญิง ด้วยคำที่ส่อไปทางเพศ จับกลุ่มวิจารณ์พฤติกรรมทางเพศของบุคคลในที่ทำงาน
 - การสนทนารื่องเพศหรือเพศสัมพันธ์ การแสดงความเห็นต่อสนใจทางเพศ และการพูดที่ส่อไปในทางเพศ การเล่าเรื่องตลกความรื่องสองแห่งสองง่ายในเรื่องเพศ การถามเกี่ยวกับ ประสบการณ์ ความชื่นชอบในเรื่องเพศ การสร้างเรื่องโกหกหรือการแพร่ข่าวลือเกี่ยวกับชีวิตทางเพศของผู้อื่น

๓.๓ การกระทำการ เช่น

- การสัมผัสร่างกายของผู้อื่น การลูบคลำ การถูกระ่างกายผู้อื่นอย่างมีนัยทางเพศ การฉวยโอกาสกรอดรัด จูบ การหยอกล้อโดยการแตะเนื้อต้องตัว การฉวยโอกาสกรอดรัด และการสัมผัส ทางกายอื่น ได้ที่ไม่น่าพึงประสงค์ การดึงคุณมานั่งตัก

- การตามตื้อโดยที่อีกฝ่ายหนึ่งไม่เล่นด้วย การตั้งใจยืนใกล้ชิดเกินไป การต้อน เข้ามุม หรือวางทางเดิน การยกคิวหลิ่วต่า การพูดแบบเชิญชวน การส่งจูบ การเลียริมฝีปาก การทำท่าน้ำลายหก การแสดงพฤติกรรมที่ส่อไปในทางเพศโดยใช้มือหรือการเคลื่อนไหวร่างกาย เป็นต้น

๓.๔ การกระทำอื่น ๆ เช่น

- การแสดงรูปภาพ วัตถุ และข้อความที่เกี่ยวข้องกับเพศ รวมทั้งการเปิดภาพไป ในที่ทำงานและในคอมพิวเตอร์ของตน

- การแสดงออกที่เกี่ยวกับเพศ เช่น การใช้วัสดุที่ไม่เหมาะสม การเขียนหรือวาดภาพ ทางเพศ ในที่สาธารณะ การใช้สัญลักษณ์ ที่แสดงถึงอวัยวะเพศ หรือการร่วมเพศ การสื่อข้อความ รูปภาพ สัญลักษณ์ที่แสดงถึงเรื่องเพศทางอินเทอร์เน็ต เช่น เพชบุ๊ค ไลน์ ฯลฯ เป็นต้น

๓.๕ การกระทำการเพศที่มีการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์

- การให้สัญญาที่จะให้ผลประโยชน์ เช่น ตำแหน่งหน้าที่การงาน ผลการเรียน ทุนการศึกษาดูงาน การเลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่ง การต่อสัญญาการทำงาน หากผู้ถูกล่วงละเมิดหรือ ถูกคุกคามยอมมีเพศสัมพันธ์ เช่น ขอให้ไปค้างคืนด้วย ขอให้มีเพศสัมพันธ์ด้วย หรือขอให้ทำอย่างอื่น ที่เกี่ยวข้อง กับเรื่องเพศ เป็นต้น

๓.๖ การข่มขู่ให้เกิดผลในทางลบต่อการจ้างงาน การศึกษา การข่มขู่ว่าจะทำร้าย การบังคับให้มีการสัมผัสทางเพศ หรือการพยายามกระทำชำเรา หรือกระทำชำเรา

๔. สิ่งที่ควรกระทำเมื่อถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

๔.๑ แสดงออกทันทีว่าไม่พอใจในการกระทำของผู้กระทำและถอยห่างจากการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศนั้น

๔.๒ ส่งเสียงร้องเพื่อให้ผู้กระทำหยุดการกระทำและเรียกผู้อื่นช่วย

๔.๓ บันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นด้วยการบันทึกเสียง บันทึกภาพ หรือ บันทึกภาพเคลื่อนไหว (หากทำได้)

๔.๔ บันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นเป็นลายลักษณ์อักษรทันทีที่เหตุการณ์เกิดขึ้น โดยจดบันทึกวัน เวลา และสถานที่เกิดเหตุ คำบรรยายเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นสั้นๆ ชื่อของพยานและ/หรือบุคคลที่ sama ซึ่งถูกกล่าวถึงหรืออยู่ในเหตุการณ์

๔.๕ แจ้งหรือเล่าเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นให้บุคคลที่ไว้ใจทราบทันที

๔.๖ หารือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงานหรือเพื่อน และแจ้งหรือเล่าเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นต่อผู้บังคับบัญชา บุคคลหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบด้วยตนเอง โดยอาจให้เพื่อนร่วมงาน เป็นที่ปรึกษา หรือร่วมอยู่ด้วยในการแจ้งก็ได้

๔.๗ กรณีผู้ถูกกระทำอายุ/กลัว อาจให้บุคคลอื่นแจ้งแทน แต่ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ถูกกระทำ

๔.๘ ถ้ากรณีผู้ถูกกระทำได้ปฏิเสธอย่างชัดเจนไปแล้วแต่ยังคงถูกกระทำซ้ำๆ อีก ถือว่า เป็นปัญหาที่ต้องรับดำเนินการเร่งด่วน ควรปรึกษาผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องก่อนที่ปัญหาจะลุกลามบานปลาย จากนั้นควรดำเนินการขั้นเด็ดขาด โดยร้องเรียนไปยังผู้บังคับบัญชาระดับสูง เพื่อดำเนินการลงโทษทางวินัยแก่ผู้กระทำการล่วงละเมิดทางเพศ

๕. กระบวนการแก้ไขปัญหาอย่างไม่เป็นทางการ

การยุติปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศจะใช้กระบวนการอย่างไม่เป็นทางการในการแก้ไขปัญหาเป็นลำดับแรก

๕.๑ สิ่งที่ผู้ถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศต้องดำเนินการ

๕.๑.๑ ในกรณีที่สามารถแก้ไขปัญหาด้วยตนเองได้ ให้พูดหรือเขียนถึงผู้กระทำ เพื่อแจ้งให้ผู้กระทำทราบพฤติกรรมที่ไม่เป็นที่ยอมรับและร้องขอให้หยุดการกระทำ ผู้ถูกกระทำอาจขอให้มีบุคคลอื่นอยู่เป็นเพื่อนหรือแจ้งผู้กระทำในนามตนเองได้

๕.๑.๒ ในกรณีไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง ให้ดำเนินการดังนี้

- ร้องขอความช่วยเหลือต่อผู้บังคับบัญชาของผู้กระทำ หลังจากเกิดเหตุการณ์ขึ้น และให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการค้นหาข้อเท็จจริงภายใน ๑๕ วัน หากไม่ดำเนินการใด ๆ ถือว่าเป็นการละเลยต่อการปฏิบัติหน้าที่

- ร้องขอหน่วยงานที่รับผิดชอบให้มีบุคคลเป็นผู้ประสานงาน เพื่อช่วยเหลือจัดให้มีการประชุมหารือระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อหาทางยุติอย่างไม่เป็นทางการหรือผู้ไกล่เกลี่ยช่วยเหลือในการยุติเรื่องดังกล่าว ซึ่งมีกำหนดเวลา ๑๕ วัน เช่นเดียวกัน

๕.๒ สิ่งที่ผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบต้องดำเนินการ

๕.๒.๑ ตรวจสอบหาข้อเท็จจริงอย่างละเอียดรอบคอบ และแจ้งมาตรการในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวให้ผู้ร้องทุกข์ทราบภายใน ๓๐ วัน หากดำเนินการไม่เสร็จในกำหนดดังกล่าว ให้ขยายเวลา ออกไปได้อีก ๓๐ วัน

๕.๒.๒ ให้คำแนะนำหรือการสนับสนุนผู้ร้องทุกข์และผู้ถูกกล่าวหาอย่างเท่าเทียมกัน และจะไม่ถือว่าผู้ถูกกล่าวหาไม่มีความผิด จนกว่าข้อกล่าวหาจะได้รับการพิสูจน์ว่ากระทำผิดจริง

๕.๒.๓ เป็นตัวกลางในการเจรจาแก้ไขปัญหาอย่างไม่เป็นทางการและเป็นความลับ โดยจัดการแก้ไขปัญหาตามความเหมาะสม เช่น เจรจาบังผู้กระทำเพื่อให้มั่นใจว่าจะไม่มีพฤติกรรมการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเกิดขึ้นอีก จัดการเจรจาประนอมข้อพิพาทระหว่างคู่ความ ซึ่งได้รับความยินยอมจากทั้งสองฝ่าย การนำเสนอเรื่องไปยังผู้บังคับบัญชาในระดับสูงขึ้นไป การแยกคู่ความ ไม่ให้พบปะกันโดยความยินยอมของผู้ถูกกระทำ ฯลฯ

๕.๒.๔ เมื่อสามารถตกลงกันได้แล้ว ขอให้ทั้งสองฝ่ายลงนามในบันทึกข้อตกลง ร่วมกัน เป็นลายลักษณ์อักษร และให้เก็บไว้ในแฟ้มประวัติของทั้งสองฝ่าย

๖. มาตรการคุ้มครองผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยาน

๖.๑ เมื่อมีการร้องทุกข์แล้ว ผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยานจะไม่ถูกดำเนินการใด ๆ ที่กระทบต่อหน้าที่การงานหรือการดำรงชีวิต หากจำเป็นต้องมีการดำเนินการใดๆ เช่น การแยกสถานที่ทำงาน เพื่อป้องกันมิให้ผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยานและผู้ถูกกล่าวหาพบปะกันเป็นต้น ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ร้องทุกข์และผู้เป็นพยาน

๖.๒ คำร้องขอของผู้ร้องทุกข์ หรือผู้เป็นพยาน เช่น การขออยู่สถานที่ทำงานหรือ วิธีการในการป้องกันหรือแก้ไขปัญหาดังกล่าว ควรได้รับการพิจารณาจากบุคคลหรือหน่วยงาน ที่รับผิดชอบตามความเหมาะสม

๖.๓ ให้การคุ้มครองผู้ร้องทุกข์ไม่ให้ถูกกลั่นแกล้ง

๗. มาตรการคุ้มครองผู้ถูกกล่าวหา

๗.๑ ในระหว่างการร้องทุกข์และการตรวจสอบข้อเท็จจริงยังไม่ถือว่าผู้ถูกกล่าวหา มีความผิด ให้ความเป็นธรรม และให้ได้รับการปฏิบัติเช่นเดียวกับบุคลากรอื่น

๗.๒ ให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาในการชี้แจงแก้ข้อกล่าวหาอย่างเต็มที่ รวมทั้งสิทธิในการแสดงเอกสารหรือพยานหลักฐานเพื่อแก้ข้อกล่าวหา

๘. หน่วยรับเรื่องร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน

๘.๑ ผู้บังคับบัญชาทุกระดับของผู้กระทำ

๘.๒ ฝ่ายรับเรื่องราวร้องทุกข์ งานคดีวินัย ตำรวจนครรัฐจังหวัดตั้ง

๘.๓ ฝ่ายรับเรื่องราวร้องทุกข์ ตำรวจนครรภากาด ๙

๘.๔ ฝ่ายรับเรื่องราวร้องทุกข์ กองบังคับการอำนวยการ สำนักงานจเรตำรวจ

๙. ช่องทาง/วิธีการร้องทุกข์ในหน่วยงาน

๙.๑ ผู้ร้องทุกข์สามารถร้องทุกข์ด้วยตนเอง ได้ที่ WWW.jaray.police.go.th

๙.๒ ผู้ร้องทุกข์สามารถร้องทุกข์ด้วยตนเอง ทางโทรศัพท์ หรือเป็นลายลักษณ์อักษร ต่อผู้บังคับบัญชาทุกระดับของผู้กระทำ

๙.๓ ผู้ร้องทุกข์ควรร้องทุกข์ต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง และติดตามผลการดำเนินการจนเสร็จสิ้นกระบวนการ หากไม่มีการดำเนินการใด ๆ จึงร้องทุกข์ต่อบุคคล หรือหน่วยงานอื่น

๑๐. หน่วยรับเรื่องร้องทุกข์ภายนอก

๑๐.๑ สำนักงาน ก.พ

๑๐.๒ คณะกรรมการการจัดการเรื่องร้าวซึมทุกชั้น ประจำกระทรวง ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดการเรื่องร้าวซึมทุกชั้น พ.ศ. ๒๕๕๒

๑๐.๓ คณะกรรมการสิทธิมนุษยชน ตามมาตรา ๒๓ พระราชบัญญัติคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒

๑๐.๔ ผู้ตรวจการแผ่นดิน มาตรา ๒๓, ๒๕ และมาตรา ๓๕ พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยผู้ตรวจการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๔๒

๑๐.๕ ศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์)

.....