

# STOP



sexual harassment

คู่มือเสริมสร้างองค์ความรู้เรื่องการล่วงละเมิดทางเพศ

# คู่มือเสริมสร้างองค์ความรู้เรื่องการลวงละเมิดทางเพศ

## ที่ปรึกษา

จินตนา จันทร์บำรุง  
อธิบดีกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว  
กรรณิกา เจริญลักษณ์  
ผู้อำนวยการกองส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ

## คณะผู้จัดทำ

กลุ่มคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิ  
กองส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ

## ISBN

978-616-331-149-8

## พิมพ์ครั้งที่ 1

เดือนสิงหาคม 2566 จำนวน 16,000 เล่ม

## จัดพิมพ์โดย

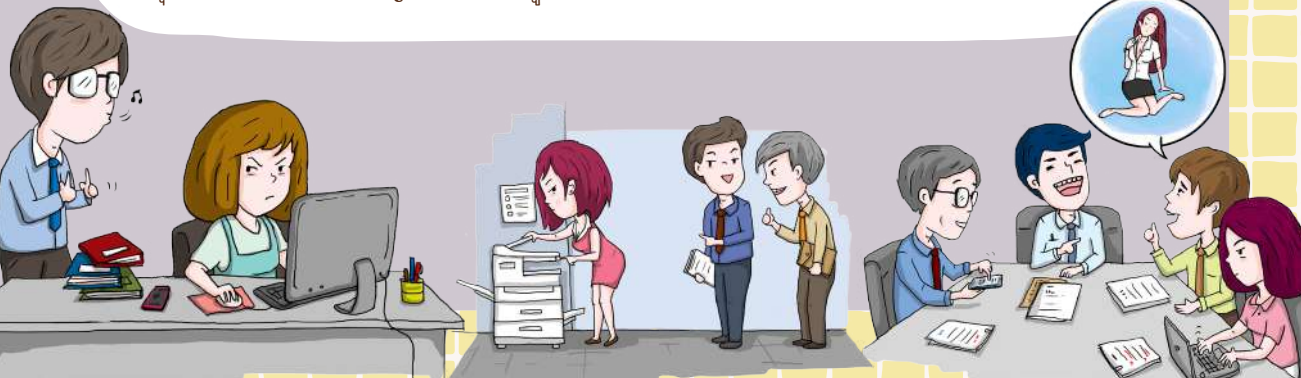
กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว  
กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์  
ชั้น 12-14 เลขที่ 1034 ถนนกรุงเกษม แขวงคลองมหาราช  
เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย กรุงเทพมหานคร 10100  
โทรศัพท์ 0 2659 6749 โทรสาร 0 2659 6750  
E-mail: paa.dwf@gmail.com  
www.dwf.go.th

## ออกแบบ/พิมพ์

บริษัท ทูเกตเตอร์ เอ็ดดูเทนเมนท์ จำกัด

# คำนำ

สถานการณ์การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศมีปรากฏให้เห็นเป็นข่าวอย่างต่อเนื่อง จากรายงานขององค์การอนามัยโลก (WHO) พบว่า ผู้หญิงมากกว่า 1 ใน 3 ทั่วโลก เคยผ่านประสบการณ์ถูกทำร้ายร่างกาย หรือถูกคุกคามทางเพศอย่างน้อยหนึ่งครั้งในชีวิต ซึ่งตัวเลขนี้ไม่มีการเปลี่ยนแปลงตลอด 10 ปีที่ผ่านมา และข้อมูลจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) พบว่า ผู้หญิงถูกละเมิดทางเพศ ถูกกระทำความรุนแรงทางร่างกาย จิตใจ วันละไม่น้อยกว่า 7 คน มีผู้หญิงที่เข้ารับการรักษา และแจ้งความร้องทุกข์ สูงถึงปีละ 30,000 คน สาเหตุสำคัญของการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ คือ อำนาจทางสังคมแบบปิตาธิปไตย หรือการผลิตซ้ำแนวคิดชายเป็นใหญ่ (Patriarchy) ก่อให้เกิดความไม่เท่าเทียมกันระหว่างเพศ ส่งผลกระทบที่ร้ายแรงทางด้านร่างกาย จิตใจ และการดำรงชีวิต ขณะเดียวกัน พบว่า ปัญหาดังกล่าวสามารถเกิดขึ้นได้กับทุกเพศ ไม่ว่าจะเป็นหญิง ชาย หรือผู้มีความหลากหลายทางเพศ และสามารถเกิดขึ้นได้



ทุกสถานที่ไม่ว่าจะเป็นภายในสถานที่ทำงาน เช่น หน่วยงานภาครัฐ เอกชน หรือสถานประกอบการ โดยผู้กระทำมักเป็นผู้มีอำนาจให้คุณหรือให้โทษจากการทำงาน ภายในโรงเรียน รวมถึงในครอบครัวหรือสถานที่สาธารณะต่าง ๆ

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว มีภารกิจในการส่งเสริมความเสมอภาคและความเท่าเทียมระหว่างเพศ การขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการขจัดความรุนแรงด้วยเหตุแห่งเพศ รวมถึงการคุ้มครองและป้องกันไม่ให้เกิดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศต่อสตรีและกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ รวมทั้งเป็นศูนย์ประสานงานป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ศปคพ.) ซึ่งมีหน้าที่ในการสร้างความเข้าใจในประเด็นการล่วงละเมิดทางเพศให้กับทุกภาคส่วน



ให้ถูกต้องและทั่วถึง จึงได้จัดทำคู่มือเสริมสร้างองค์ความรู้เรื่องการล่วงละเมิดทางเพศ วัตถุประสงค์เพื่อสร้างความตระหนักรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการล่วงละเมิดหรือการคุกคามทางเพศด้วยเนื้อหาที่ง่ายต่อการทำความเข้าใจ ซึ่งหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคู่มือเล่มนี้จะเป็นประโยชน์ ตลอดจนส่งเสริมให้ประชาชนตระหนักถึงปัญหาและนำไปสู่การปฏิบัติต่อกันบนพื้นฐานความเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ในสังคมไทยต่อไป



**กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว**  
**สิงหาคม 2566**

# สารบัญ

6



รูปแบบและตัวอย่าง  
ของการล่วงละเมิดทางเพศ

14

ทำไมผู้ถูกล่วงละเมิด  
หรือถูกคุกคาม  
ทางเพศจึงมักเงี้ยว  
และไม่ตอบโต้



15

ผลกระทบของปัญหาการ  
ล่วงละเมิด  
หรือคุกคามทางเพศ



16

จะอย่างไร  
เมื่อถูกล่วงละเมิด  
หรือคุกคามทางเพศ

17

ลบมายาคติ  
หรือความเชื่อที่ผิดๆ



18

กฎหมายเกี่ยวกับศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์  
ความเสมอภาคระหว่างเพศ  
และความผิดเกี่ยวกับเพศ

23

ช่องทางการช่วยเหลือ





“การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ เป็นปัญหาสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อผู้ถูกกระทำทั้งทางร่างกายและจิตใจเกิดขึ้นได้ในทุกสถานที่ เช่น ในครอบครัว สถาบันการศึกษา สถานที่ท่องเที่ยว หรือแม้แต่สถานที่ทำงาน”

“การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในที่ทำงานหรือเกี่ยวเนื่องจากการทำงานสามารถเกิดขึ้นได้กับทุกคน ทั้งชาย หญิง และกลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ เกิดจากการกระทำของนายจ้าง ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือเกิดจากผู้ติดต่อประสานงานด้วย โดยอาจเกิดขึ้นในรูปแบบการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์หรือการใช้อำนาจให้คุณให้โทษจากหน้าที่การงาน





ถือเป็นการละเมิดสิทธิเนื้อตัวร่างกาย ชีวิตทางเพศ และสิทธิ  
ในการทำงานที่บุคคลควรได้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม รวมทั้ง  
ยังเป็นการขัดขวางโอกาสต่าง ๆ ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ”

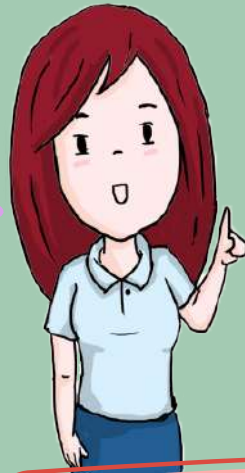


การเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ  
ก็ถือเป็นการคุกคามทางเพศเช่นกัน

# รูปแบบและตัวอย่าง ของการล่วงละเมิดทางเพศ



อธิบาย  
ตัวอย่าง  
ที่เป็น  
รูปธรรม  
ได้หรือไม่



ง่ายๆ เลยนะ การล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศ ก็คือ พฤติกรรมหรือการกระทำที่แสดงออกออกเกี่ยวกับเพศ โดยไม่เหมาะสม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศ เป็นการสร้างบรรยากาศไม่พึงปรารถนา และสร้างความอึดอัดใจต่อผู้ที่ถูกละเมิดหรือถูกคุกคาม





**ทางวาจา** เช่น พูดจาแทะโลม ตลกลามก สองแง่สองง่าม ที่เล่นที่จริง ล้อเลียน วิพากษ์วิจารณ์รูปร่างหรือทรวดทรง หยอกล้อ โดยมีนัยยะสื่อถึงเรื่องเพศ ดูหมิ่นเหยียดหยามเพศสภาพ จับกลุ่มวิจารณ์หรือชวนสนทนาเกี่ยวกับประสบการณ์ ความชื่นชอบ รสนิยมในเรื่องเพศและเรื่องเพศสัมพันธ์ การใช้ตำแหน่งหน้าที่ออกคำสั่งโดยไม่เหมาะสม รวมถึงการใช้วาจาเหยียดหยามดูถูกเกี่ยวกับเพศ



ไม่ใช่เฉพาะคำพูด แต่รวมถึง **ข้อความ รูปภาพ สัญลักษณ์ และวัตถุสิ่งของที่มีนัยยะเกี่ยวกับเพศ** เช่น กระดาษที่เขียนข้อความไม่เหมาะสม การส่งจดหมาย ข้อความ หรือรูปภาพ ข้อความเสียง หรือสัญลักษณ์ทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ การแสดงความคิดเห็น การตั้งคำถาม หรือการตั้งหัวข้อในสื่อโซเชียลมีเดียทุกชนิด ที่แสดงออกถึงนัยยะทางเพศ ถือเป็น การล่วงละเมิดทางเพศทั้งสิ้น



**ด้วยกิริยาท่าทาง** เช่น  
หยอกล้อ ทำท่าส่งจูบ เลียริมฝีปาก  
ผิวปากแซว ทำท่าเชิญชวน รวมถึง  
การใช้สายตา เช่น ทำตากุ้งกิ้งกริม  
ยักคิ้วหลีวตา การจ้องมองที่อวัยวะ  
บริเวณส่วนพึงสงวน รวมถึงการทำ  
สัญลักษณ์ด้วยภาษามือที่สื่อไปทาง  
เรื่องเพศ



**ด้วยการสัมผัสหรือการใช้  
อวัยวะส่วนใดก็ตาม** เช่น แขน ขา ลำตัว  
ไปสัมผัสกับร่างกายผู้อื่น เช่น จับมือ  
จับแขน ขา ตบสะโพก ลูบหัว กอดคอ หรือ  
แม้กระทั่งการขวางทางเดิน แกล้งทำเป็น  
ต้อนเข้ามุม



ทั้งหมดนี้เป็นการ  
ล่วงละเมิด หรือคุกคาม  
ทางเพศทั้งสิ้น

**อื่นๆ** เช่น การติดตาม ربกวน รังความ  
ตามตื้อ หรือทำให้เกิดความรู้สึกอึดอัด  
ไม่ปลอดภัย



การดูหมิ่น วิจารณ์ หรือ  
ที่เรียกกันว่า “บูลลี่”  
เป็นการล่วงละเมิดทางเพศ  
หรือไม่



ถ้าเกี่ยวกับเรื่องเพศ ถือเป็นการล่วงละเมิด  
ทางเพศทั้งสิ้น ไม่ว่าจะเป็นการล้อเลียน การกลั่นแกล้ง  
การดูหมิ่นเหยียดหยามในรสนิยมทางเพศ รวมถึงเพศสภาพ  
หรืออัตลักษณ์ทางเพศ รวมถึงการแสดงออกทั้งคำพูด  
หรือท่าทาง ที่ทำให้ผู้ถูกกล่าวถึงรู้สึกอึดอัด ไม่สบายใจ  
ไม่ว่าจะติหรือชมก็ตาม



**การให้ประโยชน์หรือให้โทษ  
เกี่ยวกับงาน** เพื่อมีความสัมพันธ์ทางเพศ  
ถ้าทั้งสองฝ่ายยินยอม จะถือว่าเป็นการ  
ล่วงละเมิดทางเพศหรือไม่



เรื่องให้คุณให้โทษเกี่ยวกับงานนี้ เป็นรูปแบบที่เกิดขึ้นมาก และเห็นได้ชัดเจนที่สุดรูปแบบหนึ่ง มักจะเกิดกับผู้ที่มีความสามารถหรือมีตำแหน่งสูงกว่ากระทำต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ว่าจะเป็นการสัญญาว่าจะให้ประโยชน์ หรือข่มขู่ว่าจะให้โทษ เพื่อให้ได้มาซึ่งความพอใจทางเพศ ไม่ว่าจะเป็น การพุดคุย สัมผัสเนื้อตัว ไปจนถึง การร่วมประเวณี กรณีนี้ไม่ว่าอีกฝ่ายจะจำยอม หรือยินยอมก็ตาม ถือว่าเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศทุกกรณี

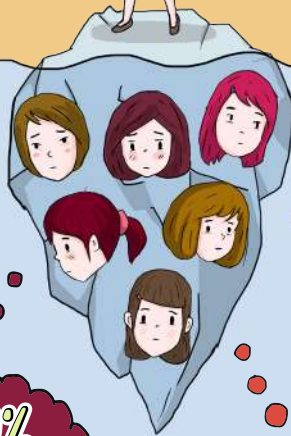


# ICEBERG 10% REPORT

10%



ของผู้ประสบปัญหา  
ที่กล้าออกมาพูดถึงประสบการณ์  
ที่ถูกล่วงละเมิดของตน



56%

คิดว่าไม่ใช่  
เรื่องร้ายแรง

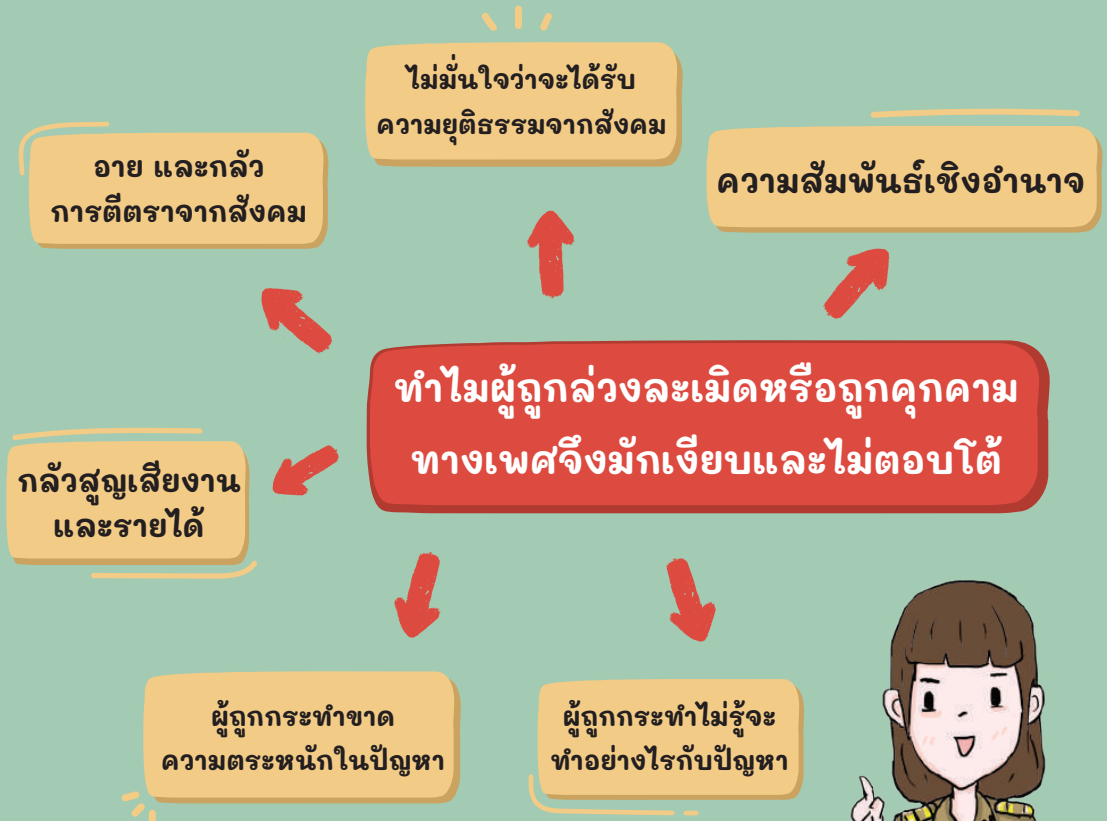
29%

ไม่รู้จะทำอย่างไร

35%

รู้สึกอับอาย

ข้อมูลจาก <https://revoltsexualassault.com>



# ผลกระทบของปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

## ผู้ถูกรักษา

### ทางร่างกาย

- อาการบาดเจ็บ
- การติดเชื้อทางเพศสัมพันธ์
- การตั้งครรภ์
- การเสียชีวิตของผู้ถูกรักษา

### ทางจิตใจ

- สูญเสียความภาคภูมิใจในตนเอง
- เครียด วิตกกังวล มีอาการปวดศีรษะ
- ภาวะซึมเศร้า
- อาการป่วยทางจิตใจ หลังเกิดเหตุการณ์ที่กระทบกระเทือนร้ายแรง (Post-Traumatic Stress Disorder : PTSD)

### การงาน / การเรียน

- ขาดงาน/ขาดเรียน
- สูญเสียงาน (ต้องลาออกหรือถูกไล่ออก)
- สูญเสียโอกาสทางการเงิน
- ปัญหาครอบครัว

## องค์กร

- เกิดความตึงเครียด
- สูญเสียทรัพยากรบุคคล
- สูญเสียประสิทธิภาพ / ประสิทธิภาพ
- ผลผลิตตกต่ำ
- ภาพลักษณ์องค์กรเสียหาย

## สังคม

- ลิดรอนสิทธิความเป็นมนุษย์
- ปัญหาครอบครัว จริยธรรม กฎหมาย
- อุปสรรคต่อการพัฒนา



## จะอย่างไร เมื่อถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ

### เบื้องต้น

- ๘ ปฏิเสธ พูด ตักเตือนให้รู้ว่าไม่พอใจ ไม่ต้องการ
- ๘ ไม่คิดว่าเป็นเรื่องน่าอับอาย หรือเป็นปัญหาส่วนตัว ไม่ลงโทษตัวเอง
- ๘ หากหรือปรึกษาเพื่อน ผู้มีประสบการณ์ คนที่ไว้วางใจ เพื่อหาทางแก้ปัญหา

### ขั้นต่อไป

- ๘ เก็บหลักฐาน หากพยาน
- ๘ ร้องเรียนเป็นลายลักษณ์อักษร
- ๘ เข้าสู่กระบวนการยุติธรรม ดำเนินการตามกฎหมาย
- ๘ กระบวนการ ต้องมีความรอบคอบ เพื่อให้เกิดความมั่นใจ เชื่อมั่นในความบริสุทธิ์ ยุติธรรม และการเก็บรักษาความลับ

### องค์กร / สังคม

- ๘ ไม่เพิกเฉย รวมกลุ่มต่อต้านทางสังคม
- ๘ สนับสนุนและให้กำลังใจผู้ถูกกระทำ
- ๘ ดำเนินการแก้ไขปัญหาโดยทันที ไม่ประวิงเวลา
- ๘ ตระหนักว่าเหตุการณ์นี้เป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน สิทธิต่อชีวิตและร่างกาย สิทธิแรงงาน
- ๘ ส่งผลกระทบต่อกำลังแรงงาน องค์กร และสังคม
- ๘ สนับสนุนให้มีการไต่สวนและให้ความเป็นธรรม
- ๘ กระตุ้นและผลักดันให้องค์กรดำเนินการอย่างจริงจัง ทั้งในเชิงนโยบายและการปฏิบัติ เช่น มีการประกาศเจตนารมณ์เป็นลายลักษณ์อักษร



เรื่องเกี่ยวกับศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ความเสมอภาคระหว่างเพศและความผิดเกี่ยวกับเพศได้กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญและกฎหมายหลายฉบับด้วยกัน



รัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน ปีพุทธศักราช 2560 มีการกำหนดไว้ใน**มาตรา 4** ว่า “ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคของบุคคลย่อมได้รับความคุ้มครอง ปวงชนชาวไทยย่อมได้รับความคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญเสมอกัน”

มาตรา 27

“บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมาย มีสิทธิและเสรีภาพและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน

ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคล ไม่ว่าด้วยเหตุความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ หรือเหตุอื่นใด จะกระทำได้

มาตรการที่รัฐกำหนดขึ้นเพื่อขจัดอุปสรรคหรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิหรือเสรีภาพได้เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเพื่อคุ้มครองหรืออำนวยความสะดวกให้แก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ หรือผู้ด้อยโอกาส ย่อมไม่ถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมตามวรรคสาม

บุคคลผู้เป็นทหาร ตำรวจ ข้าราชการ เจ้าหน้าที่อื่นของรัฐ และพนักงาน หรือลูกจ้างขององค์กรของรัฐย่อมมีสิทธิและเสรีภาพเช่นเดียวกับบุคคลทั่วไป เว้นแต่ที่จำกัดไว้ในกฎหมายเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับการเมือง สมรรถภาพ วินัย หรือจริยธรรม”



“รัฐพึงจัดระบบบริหารงานในกระบวนการยุติธรรมทุกด้านให้มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ และให้ประชาชนเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมได้โดยสะดวก รวดเร็ว และไม่เสียค่าใช้จ่ายสูงเกินสมควร”

### มาตรา 68



### มาตรา 71 วรรค 3

“รัฐพึงให้ความช่วยเหลือเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ยากไร้ และผู้ด้อยโอกาส ให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ และคุ้มครองป้องกันมิให้บุคคลดังกล่าวถูกใช้ความรุนแรงหรือปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม รวมทั้งให้การบำบัด ฟื้นฟูและเยียวยา ผู้ถูกกระทำการดังกล่าว”



### พระราชบัญญัติ ความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558

เป็นการแสดงความมุ่งมั่น  
ของประเทศไทยในการส่งเสริม  
ความเสมอภาคระหว่างเพศ ห้ามไม่ให้  
กระทำหรือไม่กระทำการใด ที่เป็นการแบ่งแยก กีดกัน หรือจำกัดสิทธิ  
ประโยชน์ใด ๆ เพราะเหตุที่บุคคลนั้นเป็นเพศชายหรือ เพศหญิง หรือ  
มีการแสดงออกที่แตกต่างจากเพศโดยกำเนิด

**พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายอาญา (ฉบับที่ 22)  
พ.ศ. 2558 แก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 397**

“กำหนดให้การรังแก ช่มเหลง คุกคาม หรือกระทำให้ได้รับความอับอาย หรือเดือดร้อนรำคาญ ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน 5,000 บาท และหากกระทำในสาธารณสถาน ต่อหน้าธารกำนัล หรือสื่อไปในทางลวงเกินทางเพศ รวมทั้งหากกระทำโดยผู้บังคับบัญชา นายจ้าง หรือผู้มีอำนาจเหนือ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกิน 1 เดือน ปรับไม่เกิน 10,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ”



**สำหรับในการทำงานของภาคเอกชน พระราชบัญญัติ  
คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 ระบุไว้ว่า**

“มิให้นายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงาน กระทำการลวงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศ ต่อลูกจ้าง”





สำหรับรัฐวิสาหกิจมีประกาศคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2549 ที่ออกตามความในพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 คຸ້ມครองພັດງານຮູ້ວິສາຫິກ

“ห้ามมิให้นายจ้าง ผู้ซึ่งเป็นหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงานกระทำการล่วงเกิน คุกคาม หรือ ก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง”

### ข้าราชการพลเรือน

มีพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือนที่กำหนดให้ข้าราชการพลเรือนทุกตำแหน่งต้องมีคุณธรรม ศีลธรรม และมีจิตสำนึกในด้านจริยธรรม รวมถึง กฎ ก.พ. ว่าด้วยการกระทำการอื่นเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ พ.ศ. 2553 กำหนดการกระทำอื่นเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศไว้ ซึ่งเป็นการคุ้มครองข้าราชการพลเรือน เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของรัฐที่อยู่ภายใต้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน

**กฎหมายว่าด้วยความผิด  
เกี่ยวกับเพศ**

**มาตรา 276** ผู้ใดข่มขืนกระทำชำเราผู้อื่นโดยขู่เชิญด้วยประการใด ๆ โดยใช้กำลังประทุษร้าย โดยผู้อื่นนั้นอยู่ในภาวะที่ไม่สามารถขัดขืนได้ หรือโดยทำให้ผู้อื่นนั้นเข้าใจผิดว่าตนเป็นบุคคลอื่น ต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่สี่ปีถึงยี่สิบปี และปรับตั้งแต่แปดหมื่นบาทถึงสี่แสนบาท **“ไม่ว่าจะเป็นเพศใด หญิงหรือชาย หรือแม้แต่ระหว่างคู่สมรส ก็เป็นความผิด”**

**มาตรา 277** ผู้ใดกระทำชำเราเด็กอายุยังไม่เกินสิบห้าปี ซึ่งมีใช้ภริยาหรือสามีของตน โดยเด็กนั้นจะยินยอมหรือไม่ก็ตาม ต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่ห้าปีถึงยี่สิบปี และปรับตั้งแต่หนึ่งแสนบาทถึงสี่แสนบาท

**มาตรา 278** ผู้ใดกระทำอนาจารแก่บุคคลอายุกว่าสิบห้าปีโดยขู่เชิญด้วยประการใด ๆ โดยใช้กำลังประทุษร้าย โดยบุคคลนั้นอยู่ในภาวะที่ไม่สามารถขัดขืนได้ หรือโดยทำให้บุคคลนั้นเข้าใจผิดว่าตนเป็นบุคคลอื่น ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสิบปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

**มาตรา 279** ผู้ใดกระทำอนาจารแก่เด็กอายุยังไม่เกินสิบห้าปี โดยเด็กนั้นจะยินยอมหรือไม่ก็ตาม ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสิบปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ



## หน่วยรับเรื่องร้องทุกข์ กรณีการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศในการทำงาน

### ภายในหน่วยงาน

- ๘ ผู้บังคับบัญชาทุกระดับของผู้กระทำ
- ๘ ดำเนินการตามกฎหมายในการรับเรื่องร้องทุกข์ภายในหน่วยงาน

### ภายนอกหน่วยงาน

- ๘ ศูนย์ประสานการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน (ศปคพ.) กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว
- ๘ สำนักงาน ก.พ.
- ๘ คณะกรรมการการจัดการเรื่องราวร้องทุกข์ประจำกระทรวงตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดการเรื่องราวร้องทุกข์ พ.ศ. 2552
- ๘ คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ตามมาตรา 26 พระราชบัญญัติคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. 2560



ศูนย์ช่วยเหลือสังคม สายด่วน 1300

แจ้งเหตุด่วน เหตุร้าย 191

ระบบ LINE OA “ปิดหมุด หยุดเหตุ”  
line@ : @esshelpme

Family LINE: @linefamily หรือ  
www.เพื่อนครอบครัว.com

หากโดนล่วงละเมิด  
หรือคุกคามทางเพศ  
แจ้งเหตุได้ทันที





# STOP

sexual harassment



กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว  
[www.dwf.go.th](http://www.dwf.go.th)