

## 第八章

# 處理性騷擾案例

### 壹 案例事實

你是某轄區派出所所長，在某公司上班之甲女來所報案，說因搭乘某客運在車上睡著了，車子快下交流道時，感覺有人在撫摸其鼠蹊部，並看到坐其隔壁乘客乙男裝睡將手放在其大腿上，甲女立即將乙男手拍開，然乙男還用調戲口吻問她「小姐貴姓」，且說他是某大學高材生。甲當時很氣憤，下車後便前來派出所報案。你如何指導員警處理本案？

### 貳 性騷擾之定義

「性騷擾」是一種非自願性、不受歡迎且是令人不愉快的（感受），與性或性別有關言語或身體行為（內容與樣態），而且該行為目的或結果會影響正常生活進行（結果）。為有效處理性騷擾議題，立法院陸續於2002年通過「性別工作平等法」，2004年通過「性別平等教育法」，2005年通過「性騷擾防治法」。

然而，近期性騷擾事件頻傳，延燒至各界，成為臺灣版的#MeToo，掀起各界關注。因而為完備友善被害人權益保障及服務、強化有效打擊加害人裁罰處置，以及建立專業可信賴之性騷擾防治制度，立法院於2023年7月28日三讀通過「性別平等教育法」修正案，擴大適用學校類型將軍事學校、預備學校、警察各級學校及少年矯正學校納入性平法適用範圍，並將教師、職員、工友、學生定義提升至本法位階；明確定義「校園性別事件」包含性侵害、性騷擾、性霸凌，並納入「校長或教職員工違反與性或

性別有關之專業倫理行為」，明定學校師長不得與未成年學生發展親密，或利用不對等之權勢關係，於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會時，在與性或性別有關之人際互動上，發展有違專業倫理之關係；加強校園性別事件防治教育宣導及提供學生保護與協助措施；精進學校與主管機關調查處理機制，避免權勢不對等關係影響；強化主管機關對學校提供諮詢輔導與適法監督；當事人得請求懲罰性賠償金<sup>1</sup>。

同年月31日也三讀通過「性別工作平等法」部分條文修正案，為保障工作權之性別平等，修正該法名稱為「性別平等工作法」，以明確規範職場性騷擾管轄範圍、建立外部公權力申訴調查機制、增訂處罰規定、簡化申訴流程及提供相關協助資源，遏阻職場性騷擾事件發生，並完善被害人保護及扶助<sup>2</sup>。同時日也通過「性騷擾防治法」部分條文修正案，健全各機關性騷擾防治組織、強化場所主人防治義務、增訂保護專章提供友善服務、建立可信賴的申訴調查程序及以嚴懲有效遏止權勢性騷擾<sup>3</sup>。

上述性騷擾防治三法有關「性騷擾」之定義，如表8-1所示，基本類型均包含敵意工作環境性騷擾（如因性歧視而造成敵意或辱罵之工作環境）及交換利益性騷擾（如以順服性要求作為給與工作或服務等利益條件）兩種；2023年修法又增訂「權勢性騷擾」<sup>4</sup>或「違反與性或性別有關之專業倫理行為」<sup>5</sup>。但三法定義仍有些差異，「性騷擾防治法」及「性別平等教育法」均將性侵害犯罪排除在性騷擾概念外，且「性別平等工作

<sup>1</sup> 參照2023年7月28日教育部學生事務及特殊教育司即時新聞內容。

<sup>2</sup> 參照2023年7月31日勞動部新聞稿內容。

<sup>3</sup> 參照2023年7月31日衛生福利部新聞稿內容。

<sup>4</sup> 考量是類基於權勢或機會所為性騷擾行為，係立於被害人信賴或依附關係，情節較為嚴重，加重裁處罰鍰尚有不足，為利規範利用權勢或機會為性騷擾之防治及責任、處罰等事項，並與一般性騷擾行為有所區別，爰增訂有關權勢性騷擾之定義，其中其他相類關係如因演藝活動、政治活動、政黨、宗教、信仰、偶像崇拜等，利用權勢或機會對其為性騷擾。參照性騷擾防治法本條之立法理由。

<sup>5</sup> 考量未成年學生心智尚未成熟，學校有義務保障其友善成長環境，杜絕學校校長、教職員工與未成年學生發展親密關係，或校長、教職員工利用不對等之權勢關係，於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會時，具有「權力不對等」之情形，渠等與學生在與性或性別有關之人際互動上，自應遵守專業倫理，不得與學生發展有違專業倫理之關係。參照性別平等教育法本條之立法理由。

法」明定性騷擾行為須符合「具有性意味或性別歧視」之言詞或行為要件，然「性別平等教育法」及「性騷擾防治法」則定性騷擾行為須符合「與性或性別有關」之行為要件<sup>6</sup>；如此將造成同樣的行為，因適用不同法律而有不同結果發生<sup>7</sup>。

表8-1 性騷擾防治三法性騷擾之定義

| 法定定義    | 性別平等工作法<br>(第12條)                                                                 | 性別平等教育法<br>(第3條)                                         | 性騷擾防治法<br>(第2條)                                                                            |
|---------|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|
| 前提      | 謂下列二款情形之一。                                                                        | 指符合下列情形之一，且未達性侵害之程度者。                                    | 指性侵害犯罪以外，對他人實施違反其意願而與性或性別有關之行為，且有下列情形之一者。                                                  |
| 敵意環境性騷擾 | 受僱者於執行職務時，任何人以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，致侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。 | 以明示或暗示之方式，從事不受歡迎且與性或性別有關之言詞或行為，致影響他人之人格尊嚴、學習、或工作之機會或表現者。 | 以明示或暗示之方式，或以歧視、侮辱之言行，或以他法，而有損害他人人格尊嚴，或造成使人心生畏怖、感受敵意或冒犯之情境，或不當影響其工作、教育、訓練、服務、計畫、活動或正常生活之進行。 |
| 交換利益性騷擾 | 雇主對受僱者或求職者為明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，作為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲等之交換條件。  | 以性或性別有關之行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習或工作有關權益之條件者。                | 以該他人順服或拒絕該行為，作為自己或他人獲得、喪失或減損其學習、工作、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。                                     |

(接下頁)

<sup>6</sup> 原「性別平等教育法」規定敵意環境性騷擾須具備「具有性意味或性別歧視之言詞或行為」，但此次修正參考跟蹤騷擾防治法第3條所定「跟蹤騷擾行為」之定義，將性騷擾定義中「具有性意味或性別歧視」修正為「與性或性別有關」。

<sup>7</sup> 高鳳仙，性暴力防治法規，新學林，2005年，頁96。

| 法定定義           | 性別平等工作法<br>(第12條)                                                                                                                          | 性別平等教育法<br>(第3條)                                                                              | 性騷擾防治法<br>(第2條)                                        |
|----------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|
| 權勢性騷擾或違反專業倫理行為 | 指對於因僱用、求職或執行職務關係受自己指揮、監督之人，利用權勢或機會為性騷擾。                                                                                                    | 指校長或教職員工與未成年學生發展親密關係，或利用不對等之權勢關係，於執行教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導學生或提供學生工作機會時，在與性或性別有關之人際互動上，發展有違專業倫理之關係。 | 指對於因教育、訓練、醫療、公務、業務、求職或其他相類關係受自己監督、照護、指導之人，利用權勢或機會為性騷擾。 |
| 備註             | 1. 交換利益性騷擾及敵意環境性騷擾兩者區別在於行為者之性利益要求是否用以交換被騷擾者之學習、工作、訓練、服務等有關權益。<br>2. 敵意環境性騷擾在認定上並不如交換利益性騷擾那麼明確，因有許多主觀因素存在其中，而其認定標準是依據「合理被害人」標準以及採「明確合理之法則」。 |                                                                                               |                                                        |

資料來源：作者自製。

## 參 性騷擾之認定標準

性騷擾概念具有相當主觀性及不確定性，因而某種行為或言語究竟構不構成性騷擾，會隨著個人性別、性傾向差異、成長背景、思想觀念、人際互動模式、當下情境等條件而可能有不同的看法與感受；不論是言語、文字、動作，甚至非言語的各種表示型態，只要具有性意味或性別歧視意涵，且接受者感覺不舒服、不歡迎此類言行舉止，即可能屬性騷擾行為。是性騷擾之認定，應依個案事件發生之背景、當事人之關係、環境、行為人言詞、行為及相對人認知等具體事實綜合判斷，應由被害人感受出發，以其個人觀點思考，著重於被害人主觀感受及所受影響，非以行為人侵犯意圖判定，但須輔以「合理被害人」標準，考量一般人處於相同之背景、關係及環境下、對行為人言詞或行為是否通常有遭受性騷擾之感受而認

定<sup>8</sup>。

又屬行政事件之性騷擾事件，因非刑事案件，於行政程序或行政救濟中，尚不得逕自採用刑事程序之證據排除法則。又判斷性騷擾成立否之證據法則，不應如刑事程序適用無合理懷疑之標準，亦應適用「明確合理之法則」，即一般理性之人，在相同之證據上，均會認為有性騷擾之可能時，始能認定之<sup>9</sup>。

## 肆 性騷擾防治法主要內容

大體上來說，性別平等工作法從保障員工工作權角度出發，於第三章規定「性騷擾之防治」，規範職場性騷擾事件，並課予雇主一定義務做性騷擾之事前預防或事後處理，並由勞動部擔任中央主管機關。性別平等教育法從保障學生受教權觀點出發，於第四章規定「校園性別事件之防治」，規範校園內性別事件，並課予學校一定義務做性別事件之事前預防或事後處理，並由教育部擔任中央主管機關。性騷擾防治法從人身安全角度出發，規範職場及校園以外之公共場所或各場所性騷擾事件，並強制機構負起性騷擾防治責任，建立調解制度，並增訂第25條強制觸摸罪，以補刑法強制猥褻罪之限制。

由於性平三法就性騷擾事件之處理及防治，其適用範圍及保護法益並不相同，依性騷擾事件發生場域及當事人身分關係，性別平等教育法及性別平等工作法別有規定其處理及防治事項者，適用各該法律之規定；若不適用性別平等工作法與性別平等教育法當事人，皆可適用性騷擾防治法規定。是以，判斷是否有性騷擾防治法適用時，先確定案件是否適用性別平等工作法或性別平等教育法，無前開二法適用，即屬性騷擾防治法適用範圍。如具有學生身分，於打工時遭其他員工性騷擾，則適用性別平等工

<sup>8</sup> 參照臺北高等行政法院108年度訴字第1397號判決。

<sup>9</sup> 參照臺北高等行政法院107年度訴字第687號判決。

作法；另學生於公車上遭社會人士性騷擾，則適用性騷擾防治法（如表8-2）。

表8-2 性騷擾防治三法之區別

| 適用法律 | 性騷擾防治法                                                                                  |      | 性別平等教育法                                        | 性別平等工作法                                                                                                             |
|------|-----------------------------------------------------------------------------------------|------|------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|      | 第2條                                                                                     | 第25條 |                                                |                                                                                                                     |
| 發生情境 | 其他性騷擾行為，如公共場所性騷擾                                                                        |      | 校園性騷擾                                          | 職場性騷擾                                                                                                               |
| 保障權益 | 保障人身安全                                                                                  |      | 保障受教權                                          | 保障工作權                                                                                                               |
| 適用對象 | 除依性騷擾事件發生之場域及當事人之身分關係，性別平等教育法及性別平等工作法別有規定其處理及防治事項者，適用各該法律之規定外，性騷擾事件之處理及防治，依本法之規定。       |      | 性騷擾事件之一方為學校校長、教師、職員、工友或學生，他方為學生者（不同學校時亦同）。     | 雇主性騷擾受僱者或求職者；受僱者執行職務期間被他人騷擾；遭受所屬事業單位之同一人於非工作時間為持續性性騷擾；遭受不同事業單位，具共同作業或業務往來關係之同一人於非工作時間為持續性性騷擾；遭受最高負責人或僱用人於非工作時間為性騷擾。 |
| 申訴窗口 | 可向行為人所屬政府機關（構）、部隊、學校或直轄市、縣（市）政府主管機關或警察機關提出申訴。<br>若查知行為人為其單位最高負責人或僱用人時向縣（市）政府社會處（局）提出申訴。 |      | 向加害人行為時所屬學校提出申訴。<br>若加害人為校長時向縣（市）政府教育處（局）提出申訴。 | 向被害人所屬雇用單位設立之申訴管道提出申訴。<br>若加害人為最高負責人或僱用人或雇主未為處理或不服被申訴人之雇主所為調查。<br>或懲戒結果時，得逕向縣（市）政府勞工局（社會處勞工科）提出申訴。                  |
| 主管機關 | 各直轄市、縣（市）政府社會處（局）。                                                                      |      | 各直轄市、縣（市）政府教育處（局）。                             | 各直轄市、縣（市）政府勞工局（社會處勞工科）。                                                                                             |

（接下頁）

| 適用法律 | 性騷擾防治法                                                                                     |          | 性別平等教育法                       | 性別平等工作法                                                                                                                                                                                                                                         |
|------|--------------------------------------------------------------------------------------------|----------|-------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|      | 第2條                                                                                        | 第25條     |                               |                                                                                                                                                                                                                                                 |
| 申訴告訴 | 僅能申訴。                                                                                      | 可告訴亦可申訴。 | 僅申訴（仍適用性騷擾防治法第10條、第25條、第26條）。 | 僅申訴（仍適用性騷擾防治法第10條、第25條、第26條）。                                                                                                                                                                                                                   |
| 申訴期限 | 1. 一般性騷：知悉事件發生後二年或事件發生起五年。<br>2. 利用權勢性騷：知悉事件發生後三年或事件發生起七年。<br>3. 未成年時發生：成年後三年內但有較長期限者從其規定。 |          | 無期限限制。                        | 1. 向雇主：無期限限制。<br>2. 行為人為最高負責人或僱用人或不服雇主所為調查或懲戒結果向地方主管機關：<br>(1) 一般性騷：知悉事件發生後二年或行為終了時起五年。<br>(2) 利用權勢性騷：知悉事件發生後三年或行為終了時起七年。<br>(3) 未成年時發生：成年後三年內但有較長期限者從其規定。<br>(4) 最高負責人或僱用人性騷：得於離職日起一年或行為終了時起十年內但有較長期限者從其規定。<br>3. 以雇主違反第13條規定而提出申訴者仍為行政罰法三年時效。 |

資料來源：作者自製。

原性騷擾防治法共有六章28條條文，其主要規定內容包含：第一章「總則」、第二章「性騷擾之防治與責任」、第三章「申訴及調查程序」、第四章「調解程序」、第五章「罰則」、第六章「附則」等。性騷擾行為違反者有民事（財產及非財產）賠償責任（參照第9條）、行政罰

緩（參照第20條至第24條）與刑事責任（參照第25條）；性騷擾之被害人在事件發生一年內可向加害人所屬單位申訴，性騷擾之加害人不明者或不知有無所屬單位時，由發生地警察機關調查（參照第13條）；所屬單位或雇主應對員工為教育訓練（參照第8條）及不當差別待遇者之損害賠償責任（參照第10條）；相關措施之訂定，特別是於知悉有性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。（參照第7條）；以及在性侵害犯罪準用之情形，第7條至第11條有關防治、糾正及補救措施、教育訓練、損害賠償（包括回復名譽）、免受不當差別待遇及在回復名譽處分時提供適當之協助之相關規定，以及第22條及第23條有關機關、部隊、學校、機構或僱用人未能採取相關作為，或對當事人採取不利行動之相關規定等，都能加以準用，以避免發生單位對於輕微性騷擾須負防治責任，而對較嚴重性侵害犯罪卻不須負防治責任之荒謬結果（參照第26條）等。

又鑒於近期性騷擾事件頻傳，為建立有效、友善、可信賴之性騷擾處理及防治機制，立法院於2023年7月31日三讀通過性騷擾防治法部分條文修正案，增訂第三章被害人保護，共七章34條條文。另鑒於本次修正有關場所主就性騷擾事件發生應採取之有效糾正及補救措施，依其知悉時點區別規範，並增訂性騷擾行為人配合調查及提供相關資料之義務，另第四章申訴及調查程序與第五章調解程序之規範內容大幅變革，該等規定宜有宣導及準備期，故與該等事項相關之修正條文及其罰責另定自2024年3月8日施行，其餘修正條文自公布日施行。至於此次性騷擾防治法修正案，其修正要點如下<sup>10</sup>：

一、為推動性騷擾防治業務，增訂中央主管機關辦理相關事項應遴聘（派）學者專家、民間團體及相關機關代表提供諮詢，並定明學者專家、民間團體代表及女性代表之比例；另為強化對被害人之保護扶助，增訂提供被害人諮詢協談、心理輔導等事項為直轄市、縣（市）主管機關所設之性騷擾防治審議會應辦理事項（修正條文第5條及第6條）。

二、為利政府機關（構）、部隊、學校、機構或僱用人遵循，定明其

<sup>10</sup> 參照衛生福利部所整理之「性騷擾防治法總說明」，2023年7月31日。

等於所屬公共場所及公眾得出入之場所應採取之預防措施與有效之糾正及補救措施，並提高違規裁處罰鍰數額（修正條文第7條及第28條）。

三、明確規範媒體得例外報導或記載被害人身分資訊之情形並提高違規裁處罰鍰數額，另增訂任何人、行政機關與司法機關公示之文書不得揭露足資識別被害人身分之資訊及因職務或業務知悉被害人身分資訊應予保密，並配合增訂任何人及因職務或業務知悉被害人身分資訊者違規之處罰（修正條文第10條及第26條）。

四、增訂政府機關（構）、部隊、學校、警察機關及直轄市、縣（市）主管機關於性騷擾事件調查過程中，應視被害人之身心狀況，主動提供或轉介諮詢協談、心理輔導、法律協助、社會福利資源及其他必要之服務（修正條文第11條）。

五、依性騷擾情節嚴重程度及性騷擾事件發生時被害人成年與否，定明不同申訴期限；另定明政府機關（構）、部隊、學校、直轄市、縣（市）主管機關及警察機關就性騷擾申訴案件之管轄（修正條文第14條）。

六、增訂直轄市、縣（市）主管機關組成調查小組之女性代表比例及接獲調查報告及處理建議後，提報審議會審議及相關處理程序。另為保障性騷擾申訴案件當事人之程序參與權，增訂應給予其陳述意見及答辯之機會；有詢問當事人之必要時應避免重複詢問（修正條文第15條及第16條）。

七、增訂政府機關（構）、部隊、學校、警察機關及直轄市、縣（市）主管機關進行調查時，行為人及受邀協助調查之人或單位之配合義務及行為人違反時之罰責（修正條文第17條及第30條）。

八、嚴懲權勢性騷擾行為人，除提高行政罰鍰最高額為新臺幣60萬元外，刑事責任增訂加重其刑至二分之一；另增訂權勢性騷擾行為人負損害賠償責任，法院並得因被害人之請求，依侵害情節，酌定損害額一倍至三倍之懲罰性賠償金（修正條文第12條、第25條及第27條）。

九、增訂政府機關（構）、部隊、學校及警察機關於性騷擾事件調查程序中，獲知任一方當事人有調解意願時，應協助其向直轄市、縣（市）

主管機關申請調解；並增訂調解委員資格、相關程序及效力等規定（修正條文第18條至第24條）。

十、考量本次修正條文有關性騷擾事件之申訴程序規定較為友善及周延，增訂本條文修正施行前已受理之性騷擾申訴、再申訴事件尚未終結者，及修正施行前已發生之性騷擾事件而於修正施行後受理申訴者，均依修正施行後之規定終結之過渡規定（修正條文第32條）。

## 伍 警察在性騷擾案件之處理流程

由於此次性騷擾防治法修正有關申訴及調查程序規範內容大幅變革，宜有宣導及準備期，故與該等事項相關之修正條文及其罰責另定自2024年3月8日施行，故以下乃以現行之處理方式說明之。

### 一、受理

1.不論發生在何種場域，被害人得向警察機關報案，並採單一窗口受理，輸入系統並取代號；2.初步判別適用法規與流程，區分申訴案件或告訴案件（性騷擾防治法第25條），不論申訴或告訴案件均需至警政婦幼案件管理系統通報並取號，由系統管理不需再向婦幼隊取號；3.協助被害人填寫性騷擾事件申訴書（紀錄）及製作詢問紀錄或調查筆錄。

### 二、通報

1.受理時，員警應將被害人申訴書（紀錄）輸入系統；2.兒童及少年遭受性騷擾事件，於24小時內至警政婦幼案件管理系統線上通報兒少保護案件；3.視當事人之身心狀況，主動通報相關單位轉介或提供心理輔導及法律協助。

### 三、調查

1.身分調查：調閱監視錄影等相關證物，七日內查明加害人有無所屬單位，加害人明確時，檢附申訴人申訴書（紀錄）、詢問紀錄等相關資料

移請加害人所屬單位續為調查，並副知該單位所在地直轄市、縣（市）主管機關、申訴人及婦幼警察隊；若加害人不明或無所屬單位時，將案件陳報分局婦幼業務單位。

2. 事件調查：(1)加害人不明；(2)不知所屬單位；(3)無法於七日內查明身分，應立即進行事件調查，由分局召開調查處理小組會議，審查性騷擾事件成立與否，調查結果應通知當事人及直轄市、縣（市）主管機關，並副知警察局（婦幼警察隊）；(4)若屬性騷擾防治法第25條告訴案件，由分局婦幼業務單位移由偵查隊刑責區員警偵辦，將申訴書（紀錄）、調查筆錄及證據等移（函）送管轄地檢署，並副知直轄市、縣（市）主管機關及婦幼警察隊。

#### 四、移送

1. 一般性騷擾案件，遇適用性別平等工作法或性別平等教育法之性騷擾事件時，協助申訴人填寫申訴書（紀錄），由分局婦幼業務單位函送該所屬機關續為調查。性別平等教育法申訴案件移請學校調查，如為學校首長則移請主管機關（教育局）調查，不申訴案件移請主管機關（教育局）知照；性別平等工作法案件均移請主管機關（勞動局）調查或知照。

2. 若不適用性別平等工作法或性別平等教育法之性騷擾事件時，有所屬單位或雇主時，檢附申訴人申訴書（紀錄）、詢問紀錄等相關資料移請加害人所屬單位續為調查，並副知該單位所在地直轄市、縣（市）主管機關、申訴人及婦幼警察隊。若無所屬單位或雇主時，召開調查處理小組會議，審查性騷擾事件是否成立；調查結果應函知當事人及發生地直轄市、縣（市）主管機關，並副知婦幼警察隊。

3. 加害人為所屬單位負責人時，移送該管直轄市、縣（市）主管機關調查，並副知警察局（婦幼警察隊）。

4. 符合性騷擾防治法第25條案件，當事人如提出告訴，案件應移（函）送管轄檢察署，且應依被害人意願決定是否啟動申訴機制。另在受理性騷擾防治法第25條之罪及刑法強制猥褻罪等案件時，應確實詢問被害人或申訴人是否提出告訴（性騷擾防治法第25條為告訴乃論罪）並記明筆

錄。其告訴條件完備者，檢察官對於司法警察機關移送或法官對於檢察官起訴之強制猥褻案件，認定係犯性騷擾防治法第25條性騷擾罪時，檢察官自得逕為適當之起訴或由法官變更起訴法條逕為適當之判決，以確保被害人權益。

至於強制猥褻與強制觸摸罪兩者之區別，目前實務上認為強制猥褻係指「性交以外，基於滿足性慾之主觀犯意，以違反被害人意願之方法所為，足以引起一般人性慾，而使被害人感到嫌惡或恐懼之一切行為而言」；相對地強制觸摸罪即在規範被害人不及防備、未能即時反應並抗拒的瞬間、短暫身體碰觸行為，如「對被害人之身體為偷襲式、短暫式、有性暗示之不當觸摸，含有調戲意味，而使人有不舒服之感覺，但不符合強制猥褻之構成要件之行為而言」。考其犯罪之目的，前者乃以其他性主體為洩慾之工具，俾求得行為人自我性慾之滿足，後者則意在騷擾觸摸之對象，不以性慾之滿足為必要；究其侵害之法益，前者乃侵害被害人之性自主權，即妨害被害人性意思形成、決定之自由，後者則尚未達於妨害性意思之自由，而僅破壞被害人所享有關於性、性別等，與性有關之寧靜、不受干擾之平和狀態<sup>11</sup>。

## 陸 本案之處理

一、現若被害人甲女認乙男對其之行為，係違反被害人意願或不受歡迎性騷擾行為時，受理員警應依單一窗口受理甲女性騷擾事（案）件。受理時，員警應將被害人申訴書（紀錄）輸入系統列管。

二、本案受理後，初步判別除符合一般性騷擾事件外，另依被害人甲女之陳述亦對其身體隱私處——鼠蹊部為不當觸摸行為，符合性騷擾防治法第25條案件，故應詢問被害人甲女是否提出申訴或告訴，明確於申訴書

<sup>11</sup> 有關強制猥褻與強制觸摸罪兩者之區別，可參照最高法院108年度台上字第1800號刑事判決。

（紀錄）詳載，並製作詢問紀錄及調查筆錄。

三、調閱監視錄影等相關證物，查明加害人雇主或所屬單位，並製作加害人詢問紀錄或調查筆錄。調閱監視錄影等相關證物後，若能於七日內查明加害人確實係屬某大學學生時，應製作加害人詢問紀錄、調查筆錄及相關證物，陳報分局婦幼業務單位統籌辦理，由分局婦幼業務單位檢附申訴人申訴書（紀錄）、詢問紀錄等相關資料移請加害人乙男所屬大學續為調查，並副知該大學所在地直轄市、縣（市）主管機關、申訴人及婦幼警察隊。因甲女非屬學生身分，故乙男所屬大學應於申訴或移送到達之日起七日內依據性騷擾防治法、性騷擾防治準則及該校性騷擾防治、申訴及處理要點等相關規定開始調查，並應於二個月內調查完成；必要時，得延長一個月，並應通知當事人，且調查結果應以書面通知當事人及直轄市、縣（市）主管機關。

四、若未能於七日內查明加害人或不知所屬單位時，應將案件陳報分局婦幼業務單位，由分局召開調查處理小組會議，審查性騷擾事件成立與否，調查結果應通知申訴人及直轄市、縣（市）主管機關，並副知警察局（婦幼警察隊）。

五、乙男對甲女鼠蹊部不當觸摸行為，一般人對於鼠蹊部非他人所得任意碰觸身體隱私部位，如上開部位未經本人同意而由他人刻意加以觸摸，即足以引起本人嫌惡且有遭受強烈冒犯之感，自應認屬身體隱私處無疑，足以構成性騷擾防治法第25條第1項之意圖性騷擾，乘人不及抗拒而為觸摸其鼠蹊部身體隱私處之行為之罪，符合性騷擾防治法告訴案件。故告訴案件應移由偵查隊偵辦，偵辦後應將申訴書（紀錄）、調查筆錄及證據等移（函）送管轄地檢署，並副知直轄市、縣（市）主管機關及婦幼警察隊。

## 柒 結語

近期性騷擾事件頻傳，延燒至各界，成為臺灣版的#MeToo，掀起各

界關注<sup>12</sup>。因而立法院分別於2023年7月28日及31日三讀通過「性別平等教育法」、「性別平等工作法」及「性騷擾防治法」部分條文修正案，以完備友善被害人權益保障及服務、強化有效打擊加害人裁罰處置，以及建立專業可信賴之性騷擾防治制度。

性騷擾防治法之修正，依性騷擾情節嚴重程度及性騷擾事件發生時被害人成年與否，明定不同申訴期限；且定明政府機關（構）、部隊、學校、直轄市、縣（市）主管機關及警察機關就性騷擾申訴案件之管轄。特別是2024年3月8日起，申訴時行為人不明或為有所屬政府機關（構）、部隊、學校或機關（構）最高負責人或僱用人以外之人，向性騷擾事件發生地之警察機關提出。警察機關並應於受理申訴或移送到達之日起七日內開始調查，並應於二個月內調查完成；必要時，得延長一個月，並應通知當事人；且應作成調查報告及處理建議，移送直轄市、縣（市）主管機關辦理。直轄市、縣（市）主管機關於接獲此調查報告及處理建議後，應提報審議會審議；審議會審議認有必要者，得組成調查小組重行調查後再行審議。性騷擾申訴案件經審議會審議後，直轄市、縣（市）主管機關應將該申訴案件調查結果之決定，以書面載明事實及理由通知原移送單位等（如圖8-1）。如此，當然會增加警察工作量，特別是性騷擾認定很主觀，警察也只能依雙方筆錄及調閱監視錄影等相關證物來調查，影響民眾權益很大。因此，警察機關如何「敏捷」（agile）地發揮「集體調查」功能，以建立可信賴之申訴調查程序，深值注意<sup>13</sup>。

<sup>12</sup> 根據衛福部統計，2022年性騷擾事件申訴2,086件，是2017年662件的3.15倍，裁罰件數也成長至489件，開罰911萬5,001元。性騷擾申訴案件年年增加，與民眾更「勇於發聲」有關，且從性騷擾申訴事件發生地點分析，以虛擬環境——科技設備（如網際網路、手機簡訊等）占372件為主，其餘像是馬路293件、大眾運輸系統197件、私人住所182件，或是百貨公司、商場、賣場109件也不在少數。行為樣態則是趁機親吻、擁抱或觸摸胸、臀或其他身體隱私部位共450件最多，其次是展示或傳閱色情圖片（檔）或騷擾文字329件，羞辱、貶抑、敵意或騷擾的言詞或態度209件，偷窺、偷拍192件，毛手毛腳、掀裙子120件，跟蹤、尾隨、不受歡迎追求88件，曝露隱私處64件，其他63件。參照自由時報2023年6月4日即時報導。

<sup>13</sup> 依據申訴案件統計分析，高達88%案件由警察機關調查，加害人所屬單位調查件數則約占11%，主管機關自行調查者僅為1%。參照傅美惠，性騷擾防治法與案例研究，許福生主編，警察法學與案例研究，五南出版，2020年，頁479。

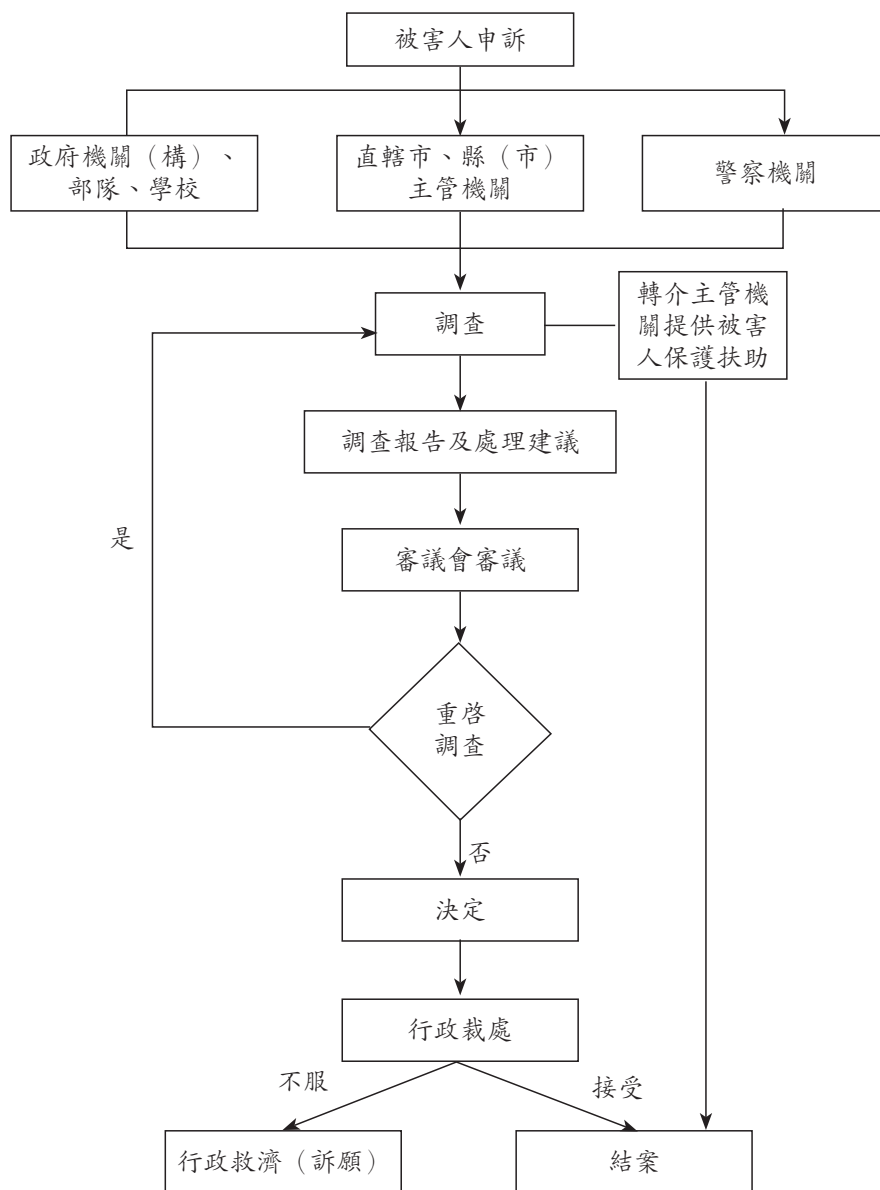


圖8-1 性騷擾事件申訴、調查及處理程序

資料來源：衛生福利部。

（本文初稿曾發表於警光雜誌，第787期，2022年2月）

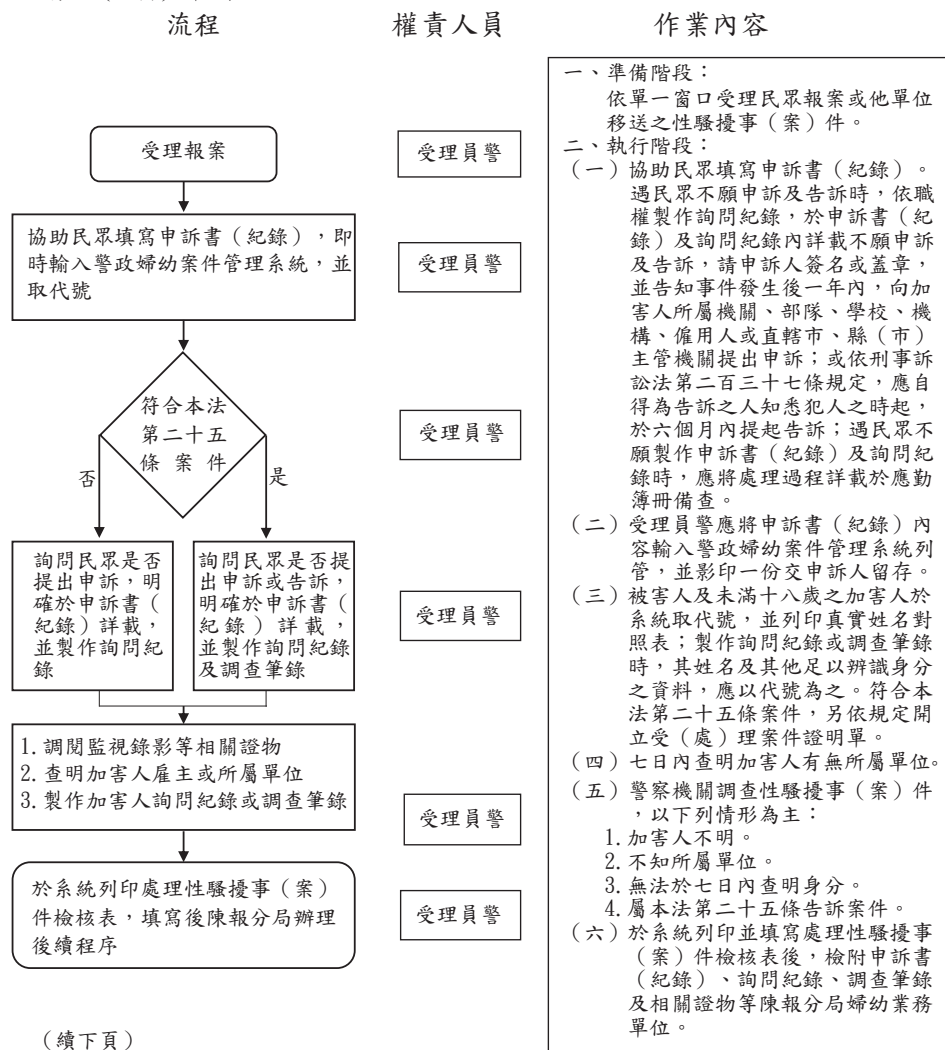
## 處理性騷擾事（案）件作業程序

（第一頁，共四頁）

### 一、依據：

- （一）性騷擾防治法（以下簡稱本法）第一條、第十三條及第二十五條。
- （二）性騷擾防治法施行細則第六條及第七條。
- （三）性騷擾防治準則（以下簡稱本準則）第五條、第七條、第八條及第十條。

### 二、分駐（派出）所流程：

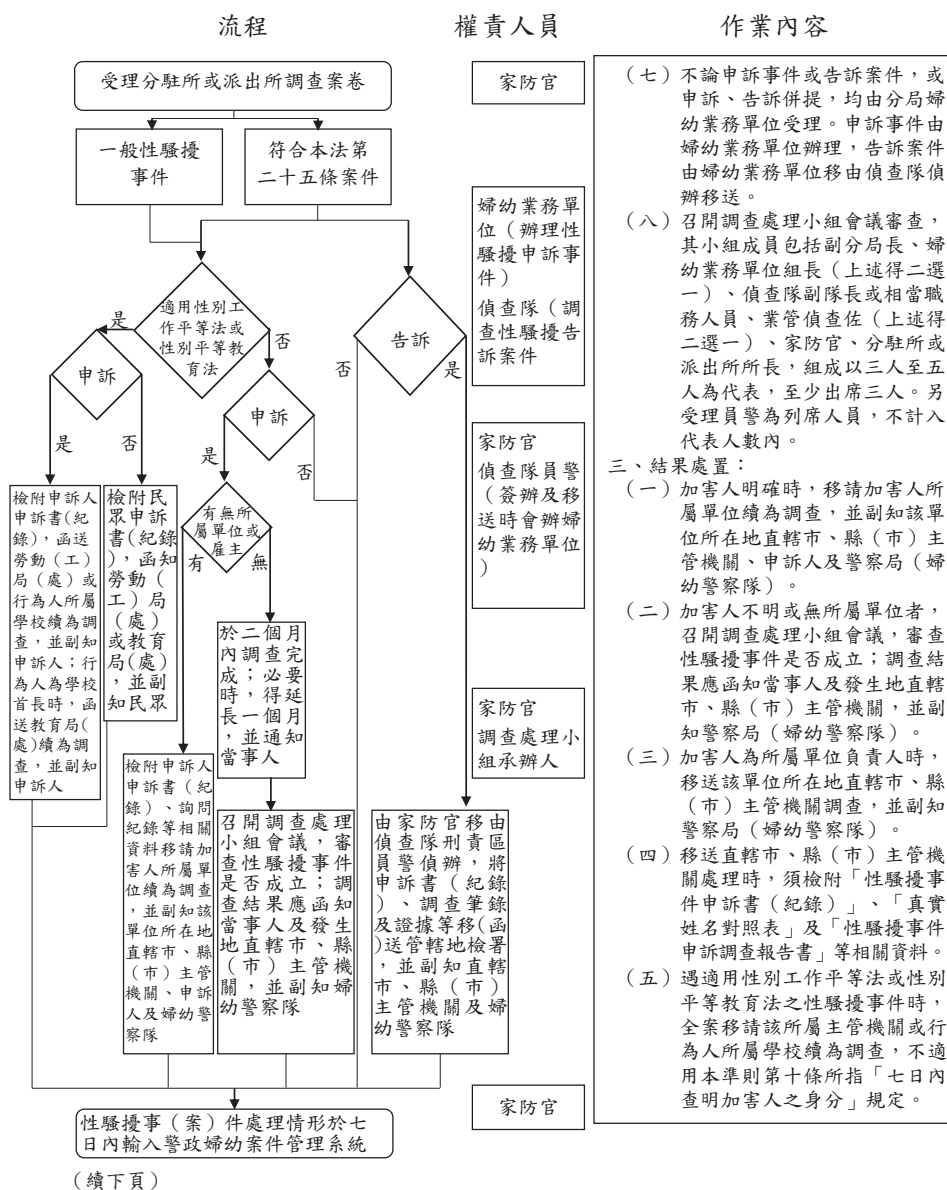


（續下頁）

## (續)處理性騷擾事(案)件作業程序

(第二頁, 共四頁)

三、分局流程：



(續下頁)

### (續) 處理性騷擾事(案)件作業程序

(第三頁, 共四頁)

#### 四、使用表單：

- (一) 真實姓名對照表。
- (二) 性騷擾事件申訴書(紀錄)(警察機關使用)。
- (三) 性騷擾事件委任書。
- (四) 性騷擾事件申訴調查報告書。
- (五) 處理性騷擾事(案)件檢核表。

#### 五、注意事項：

- (一) 詢問紀錄格式同調查筆錄格式。
- (二) 員警接受民眾報案、受理民眾申訴書(紀錄), 知悉加害人所屬單位時, 檢附相關資料函請其所屬單位調查, 並副知該管直轄市、縣(市)主管機關、申訴人及警察局(婦幼警察隊)。上述事件調查中得知涉及本法第二十五條案件, 被害人依法提出告訴時, 並依刑事事件偵辦移送。
- (三) 性騷擾事件適用性別工作平等法時, 業務主管機關為直轄市、縣(市)政府勞動(工)局(處); 適用性別平等教育法時, 業務主管機關為直轄市、縣(市)政府教育局(處)或學校所屬主管機關。員警受理後, 針對提出申訴事件, 檢附申訴人申訴書(紀錄), 由分局婦幼業務單位函送該所屬主管機關或行為人所屬學校續為調查, 並副知申訴人; 針對未提出申訴事件, 檢附民眾申訴書(紀錄), 由分局婦幼業務單位函知該所屬主管機關, 並副知民眾。
- (四) 一行為違反社會秩序維護法及本法義務而應處罰鍰, 依行政罰法第三十一條移請主管機關裁處。
- (五) 警察機關受理性騷擾事(案)件製作相關文書時, 被害人及未滿十八歲之加害人真實姓名應以代號稱之; 滿十八歲之加害人則顯示之。
- (六) 警察機關辦理性騷擾申訴事件, 為調查加害人所屬機關(構)或僱用人等資料之需要, 得向勞工保險局函索勞保投保相關資料。
- (七) 手機簡訊或網際網路等方式發生性騷擾事件, 以事件發生地(即被害人發現騷擾內容之上網或接收簡訊所在地)之警察機關為調查管轄單位, 惟遇偶發事件, 被害人於遠地出差接收簡訊發生性騷擾事件時, 為便利被害人協助調查, 得以被害人現住地或戶籍地之警察機關為調查管轄機關, 但調查結果仍應函知事件發生地之主管機關。
- (八) 民眾於國內搭乘交通運輸工具, 發生性騷擾事(案)件時, 依警察偵辦刑案管轄原則及警察機關受理民眾報案單一窗口原則, 民眾至抵達地之警察機關報案, 該警察機關受理報案後, 依報案人陳述將案件轉給發生地之警察機關辦理。加害人不明或無所屬單位時, 由發生地警察機關逕行調查, 並將調查結果函知事件發生地之主管機關。
- (九) 警察機關依單一窗口受理非本轄性騷擾事(案)件時, 應請申(告)訴人填寫申訴書, 並製作被害人詢問紀錄或調查筆錄, 輸入警政婦幼案件管理系統後, 再行移轉事件發生地警察機關辦理後續調查事宜, 並應即通知該警察機關調閱監視錄影等, 以即時保全證據。
- (十) 性騷擾事(案)件之調查, 應以不公開方式為之, 並保護當事人之隱私及其他人格法益。處理本法第二十五條之告訴案件, 應依檢察及司法警察機關使用錄音錄影及錄製之資料保管注意要點第三點「訊問被告或詢問犯罪嫌疑人時, 應依刑事訴訟法第一百條之一全程連續錄音; 必要時, 並應全程連續錄影。」之規定辦理。

(續下頁)

### （續）處理性騷擾事（案）件作業程序

（第四頁，共四頁）

- （十一）對於當事人之姓名或其他足以辨識身分之資料，除有調查之必要或基於公共安全之考量者外，應予保密；必要時，應於偵詢室或適當隱蔽處所實施詢問。
- （十二）兒童及少年遭受性騷擾事（案）件之通報及協助事宜，應依兒童及少年保護事件處理流程辦理，於二十四小時內至警政婦幼案件管理系統線上通報兒少保護案件。
- （十三）性騷擾事（案）件之調查應秉持客觀、公正及專業原則，給予當事人充分陳述意見及答辯機會；被害人之陳述明確已無詢問必要者，應避免重複詢問。
- （十四）應注意於期限內完成調查，並將調查結果以合法方式送達（例如：親自送達或以雙掛號郵寄送達）當事人；當事人經合法通知，無正當理由未到時，調查小組得就相關事證進行審查，以避免影響案件調查時效及當事人再申訴權益。
- （十五）受理本法第二十五條之罪及刑法強制猥褻罪等案件時，應確實詢問被害人或申訴人是否提出告訴（本法第二十五條為告訴乃論罪）並記明筆錄。其告訴條件完備者，檢察官對於司法警察機關移送或法官對於檢察官起訴之強制猥褻案件，認定係犯本法第二十五條性騷擾罪時，檢察官自得逕為適當之起訴或由法官變更起訴法條逕為適當之判決，以確保被害人權益。
- （十六）警察機關（構）、學校處理性騷擾事（案）件後，應依規定期限輸入警政婦幼案件管理系統。「性騷擾事件申訴書（紀錄）」於受理後即時輸入；「性騷擾事件申訴調查報告書」於召開調查處理小組會議後七日內完成輸入。