

內政部警政署性別平等工作小組第 54 次會議紀錄

開會時間：115 年 3 月 19 日（星期四）下午 2 時 30 分

開會地點：本署忠誠樓 3 樓會報室

主持人：李副署長文章

紀錄：楊文甫

出席（列）席人員：詳如簽到表

壹、確認上次會議紀錄

決議：准予備查。

貳、報告事項

一、上次會議決議事項辦理情形

案由一、性騷擾個案報告，建議增加統計類別（如性別、身分別、地點）等，對機關教育宣導與防治應會有所幫助（業管單位：本署防治組）。

決議：已於本次會議中報告，本案解除列管。

案由二、建議統計申請育嬰留職停薪之男女人數及比例（業管單位：本署人事室）。

決議：已於本次會議中報告，本案解除列管。

二、各警察機關性騷擾處理情形個案報告。

決議：個案報告備查；有關涉及性騷擾案被列為教育輔導對象，派出所所長須對輔導對象定期家訪，所長的角色及專業均非心理輔導，請本署督察室檢討相關規定與做法。另機關浴廁發生偷拍案件，請本署防治組就個案移請本署後勤組，針對硬體設施進行改善等措施。

三、「性別主流化推動情形專題報告」。

決議：本案解除列管，請本署保安警察第二總隊將委員意見納入簡報修正參考。

參、臨時動議

無。

肆、散會（下午 4 時 30 分）

發言紀要

報告事項

一、上次會議決議事項辦理情形

案由一、性騷擾個案報告，建議增加統計類別（如性別、身分別、地點）等，對機關教育宣導與防治應會有所幫助（業管單位：本署防治組）。

案由二、建議統計申請育嬰留職停薪之男女人數及比例（業管單位：本署人事室）。

黃委員翠紋

如果人事系統如可更新，建議將此項列為性別統計指標。另資料第9頁，警察官及行政人員的比例各為何？身分別應該會影響到申請留職停薪狀況。如此可以看出身分別與年齡的資料，分析上會更加完整。

邵委員玉琴

針對統計表部分，表格名稱應為「署屬警察機關學校」，而非「各署屬」，語意上會比較精確。此外，比率部分可在統計表中增設「占比」欄位做彙整。感謝人工統計，樂見以後能以電腦作業減輕同仁負擔。

黃委員淑玲

對警政署的各機關組成不瞭解，此份表格未呈現各縣市警察局數據？

蔡委員曉雯

與秘書單位討論時，考量是人工統計，爰先呈現本署所屬機關數據。委員提到以電腦作業統計，我們會與資訊室討論，如能設計，即可統計各地區及所有機關的數據給委員參考。

林委員志盛

以秘書室主任身分回應，因本小組名為「內政部警政署性別平等工作小組」，因此辦理範圍框在署本部及署屬機關。各縣市警察局有所屬之性別平等工作小組，此部分是有所區別。

主席

依林主任的所言，署的部分僅包含本部及署屬機關，各縣市（政府）警察局召開所屬性別平等工作小組會議。不過，此類數據很重要，可與資訊室協調討論，將各縣市的部分亦呈現出來，則可瞭解各縣市的狀況。如委員需

要，可請各縣市提供資料，或可將把署屬機關及縣市表格分開做處理的。

二、各警察機關性騷擾處理情形個案報告。

鄭科長仕偉（防治組代表）

（詳如會議個案報告資料）

吳委員啓安

有幾點提醒，一些綠色（案件少）的區域，受理申訴流程是否有黑數存在？另此次個案報告，有兩個案子有移送法辦（臺北市記兩大過案、南投縣案例 4）。這幾天參與家暴研究，發現很多被害人反而要被迫離開原單位，加害人卻留在原地。以南投案為例，行為人裸露下體被移送法辦，據瞭解，該女警已經離開原單位，但行為人雖然被調走，後續卻支援原單位。當事人會覺得提出申訴沒有用，反而自己要離開。建議此類移送法辦案件，是不是等刑事調查告一段落後再來做處置？須顧及被害人提出申訴後的感受。

主席

通常縣市發生性騷擾，是在調查前就先隔離雙方，通常會先處理行為人離開。請本署防治組要去瞭解南投這個個案，並提醒各縣市注意。此外，此份統計表非常有意義，建議可放到「署務會報」中。讓各縣市（政府）警察局長瞭解機關在全國的排名與狀況，由數據找出政策上的問題並解決。

黃委員翠紋

針對警察機關性騷擾處理情形有幾點延伸的建議：第一，這幾年協助機關、學校調查性騷擾案件，發現近二十年來案件數量沒有減少，但案情變得很輕微。顯示大家權利意識提升，但亦考驗調查人員的專業度。目前法規對性騷擾的定義因不夠清楚，如果基層人員認為「只要申訴人覺得不舒服」即成立，這會影響調查品質與結果。第二，前一段時間協助某一個機關調查申訴案件，該案件申訴人在 A 機關因性騷擾申訴成立被列為教育輔導對象，調到 B 機關後須持續列為教育輔導對象，後來因一些原因對其主管提出職場不法侵害申訴，本案經調查雖然申訴案不成立，但 B 機關的所長因勤務繁忙未依規定每月執行家訪，並因此而被依「偽造文書」移送法辦。性騷擾行為人經決議列為教育輔導對象，必然有其必要性，然而目前各分駐（派出）所所長勤務負擔非常大，不應便宜行事將輔導責任丟給派出所主管。再者，所長的角色及專業均非心理輔導，如此僅會流於形式，出事尚須被法辦，建議應該

重新檢討相關規定與做法。

邵委員玉琴

報告第 11 頁，調查完成的申訴事件小計是 12 件，但分項加總後不等於 12 件，數據有出入請檢視。第 13 頁案例 3 所載「記一大過解職」，與現行法令規定之「一次記二大過免職」不符，請確認。第 23 頁的「統計期程」，一般會講「統計期間」。此外，描述行為人與被害人性別以「男性最多、女性次之」，如此敘述，可能隱含不僅男、女兩性，建議修正。最後，對於連續零案件的縣市，以及案件激增的縣市，有無相對應獎懲或提醒機制？建議提供參考。

黃委員淑玲

第一，案件不提申訴，未經調查小組調查，可以直接處置嗎？例如第 19 頁案例 13，不提申訴卻記了兩大過免職？第二，第 22 頁案例 20，不提出申訴，但被害人高達 5 名，且牽涉肢體觸碰，情節蠻嚴重的，卻僅記申誡兩次？處分標準讓人疑惑。第三，第 24 頁發生地分析，辦公場所占了 43%，是不是派出所居多？如果是的話，應針對派出所基層加強教育宣導。

鄭科長仕偉（防治組代表）

有關吳老師的意見，會後將瞭解南投案件，有可能是因為人力配置或環境關係的處置。黃老師建議瞭解與其他公務員比例的部分，我們會去瞭解；邵委員對簡報數據及用字的建議，將注意修正。黃老師提到教育訓練落實到派出所的部分，從 112 年開始，警察常年訓練的學科教材中已固定納入性騷擾案件教育，會請各縣市（政府）警察局加強落實到末端。關於獎懲機制，如主席所提在署務會報公開數據提醒局長是可以的，但如訂定獎懲機制，牽涉到機關獎懲，恐怕會出現黑數，或影響被害人的申訴意願。至於不申訴案件的處分標準，請督察室說明。

郭專員文正（督察室代表）

關於同仁違法的案件，均係依據個案情節來查處的。

主席

警察機關有「警察人員獎懲標準」，獎懲必須符合規定，同時亦會參照之前的案例來比較，因此不致會有落差太大的狀況發生。

鄭科長仕偉（防治組代表）

關於不申訴的案件，基本上不會提到外聘委員的審議會議討論。為什麼處分當事人？部分案件可能有損警譽，或有勤務上的缺失，機關會以其他規定（如違反紀律）來處分，而不是以「性騷擾」案來做處分。

郭專員文正（督察室代表）

如當事人未提出申訴，會針對他整個行為過程，是否有勤務缺失或其他違反紀律行為進行審議與處分。

林委員志盛

如不申訴的案件，單位如何得知並進行調查？但此類案件卻放在「性騷擾案件」裡做統計？如案件已放在性騷擾案件相關統計資料，是否應依性騷擾程序處理？

鄭科長仕偉（防治組代表）

被害人即使不提出申訴，只要機關知悉有性騷擾情事，防治組均將全程列管機制，即交由督察單位主動啟動查處及釐清事實的必要程序。此外，針對不申訴案件，除督察單位釐清事實外，各警察機關的「性別平等工作小組」亦須提案討論。此類程序保障被害人權益，被害人不會因為顧忌同事或長官不申訴，而損失應有的權益（如將雙方隔離、對行為人進行法治教育、提供被害人心理諮商等）。

主席

有時案件可能為第三人提出，但被害人主張不申訴，可能不想打官司或不想讓行為人受刑事處分，但希望行為人接受行政處分並調離現職。督察單位調查如涉及其他不當行為，會針對違紀部分做處分。另補充兩點：第一，黃老師提到的問題很有道理，派出所長具有輔導專業性嗎？警察工作繁重，身心狀況有問題的不會少，去年已要求各縣市增加心理諮商預算。督察室應正視思考此類情形，所長做基本的查訪，後續轉介給外部專業心理諮商。第二，關於警察廳舍，如案例 3 偷拍沐浴事件，如果浴廁隔板上下方有空隙，應將隔板堵起或加高，個案硬體設施改善須加強，毋須等派出所重建始改善。三、「性別主流化推動情形專題報告」。

許副總隊長明耀（保安警察第二總隊代表）

（報告詳如會議資料）

邵委員玉琴

針對所長輔導案，確實需要專業人士介入，各機關均有 EAP（員工協助方案），可結合心理師跨域合作。關於浴廁設備防偷拍，可先從個案硬體設施做改善。報告第 30 頁慶祝母親節慰問活動，除慰問身為人母之女性同仁外，亦可針對身兼母職的男性同仁予以慰問。另第 31 頁提及「性平三法」，跟蹤騷擾防制法業已公布施行，或可稱「性平四法或性別專法」，謹供參考。第 33 頁照片中浴廁隔板似為「上空」，此部分可再檢視改善。

吳委員啓安

肯定保二總隊在統計資料裡將男女性別做得很明確，這對性別影響評估是很重要的資訊。第 28 頁提到各委員會的性別比例（任一性別不得少於三分之一），其他 3 個委員會均已達標，但「人事甄審委員會」的比例落差似乎較大，建議可思考如何讓比例趨近於平衡。

黃委員淑玲

兩個建議，我在瑞典做過研究，警察人員配戴的防護裝備或武器，是否有因應身高、體重或性別不同而提供不同尺寸？始能符合每位警員的需要。第二，臺灣是亞洲第 1 個通過同婚法案的國家，警政署對於警察同仁本身是「同志」或「跨性別」的議題，是否有相關的討論或友善的政策？

許副總隊長明耀（保安警察第二總隊代表）

人事甄審委員會比例，依公務人員陞遷法施行細則第 7 條第 1 項規定略以，本機關人員任一性別比例未達三分之一，委員任一性別人數以委員總人數乘以該性別人員占本機關人員比例計算，目前有 5 位女性委員，是符合法規的，但將會注意委員會性別衡平原則。此外，目前配發 PPQ 手槍握把可以變更大小，女性手比較小，可以換小握把，設計上已經有照顧到。

鄭科長仕偉（防治組代表）

受理案件時，對多元性別會更具同理心。例如同志在報案時如遭到不禮貌對待，我們已將民間團體的意見融入行政規則位階之「注意事項」。詢問時會避免直接稱呼先生、小姐，亦提醒員警勿有性別刻板印象。

主席

現今警察越來越注重自身權利，包括男性請育嬰假亦趨普遍。現在大家學會尊重多元性別。至於參加遊行，如係於非勤務時間不穿著制服，以個人名義參與，無論是哪種遊行，只要合乎規定均可參加。

吳委員啓安

補充說明，針對同性伴侶議題，警政署立場是不會有歧視對待。過去我們亦處理過男警之間的性騷擾案。只要在服儀規定範圍內，我們均係尊重與合乎規定的。從建立友善職場開始，下班後於非勤務時間去參加遊行，我們亦不會給予負面評價。

主席

請業務主辦單位詳實記載，並通知各業管單位辦理。希望能透過此類檢視方式，讓警察機關性別平等工作與案件處理越來越完善。再次謝謝大家，會議到此結束。