

醫療院所性騷擾問題之預防及處理

焦興鎧*

* 中央研究院歐美研究所研究員、行政院勞工委員會性別工作平等委員會委員、臺北市就業歧視評議委員會委員、性騷擾防治委員會委員。

註：民國九十年發表於《月旦法學雜誌》

醫療院所性騷擾問題之預防及處理

綱要

- (一) 前言
- (二) 問題之嚴重情形及所引起之法律爭議
- (三) 醫療院所之積極作為
- (四) 性騷擾防治法之影響
- (五) 結語

參考資料

附錄

- (1) 臺北市政府衛生局暨所屬醫療院所工作場所性騷擾防制
要點
- (2) 萬芳醫院工作場所性騷擾防治辦法
- (3) 性騷擾防治法之全文
- (4) 性騷擾防治法施行細則之全文
- (5) 性騷擾防治準則之全文

醫療院所性騷擾問題之預防及處理

(一) 前言

本專題演講之目的，是要對醫療院所發生性騷擾問題在我國所引起之各項法律爭議，做一綜合之說明，並對近期內之其他相關改革措施，包括性騷擾防治法施行所會產生之影響等也將一併加以提及。除序言及結語外，全演講內容共分三大部分：第一部分以相關研究資料所提供之數據，說明此一問題在我國之嚴重情形，並分析其所引發之各類法律爭議。第二部分剖析近期幾項相關之改革措施，包括臺北市衛生局及萬芳醫院在這方面所從事之努力。第三部分探討新近制定性騷擾防治法對醫療院所人員之權益，尤其是醫病關係所產生之各類影響，並根據近年來處理工作場所及校園性騷擾之經驗，說明如何透過個人、組織及政府之力量，來有效事先防範及事後處理這類爭議。

(二) 問題之嚴重情形及所引起之法律爭議

本專題演講此一部份以下首先將根據相關研究調查所公布之數據，說明在我國醫療院所性騷擾事件之普遍嚴重情形，然後再探討此類事件所造成之各種負面影響，最後則是就各種不同之狀況，分析所可能引發之法律爭議。

(1) 醫療院所性騷擾在我國之嚴重情形

雖然我國對一般工作場所性騷擾問題之研究，是相當晚近之事，但由幾項相關研究調查之結果顯示，此一問題之嚴重程度已有逐漸與其他先進國家等量齊觀之地步。至於發生在醫療院所之這類事件，根據幾項相關研究顯示，其盛行率普遍高於其他場所之同類事件，值得國人加以正視。舉例而言，在一九九四年，由行政院衛生署委託高雄醫學院所做一項《醫療行為過程中性騷擾盛行情形之調查》，其結果顯示有高達百分之四十三之護理人員，曾有被性騷擾之不愉快經驗。事實上，在這些院所發生性騷擾事件之被害人，並不以正式之護理人員為限，甚至連實習之護生亦難以倖免。在一九九五年，由高雄縣輔英醫護專校陳瑞蘭女士所做《護生在實習場合中性騷擾之感受與因應行為》調查中，也發現有百分之三十三點三之護生在實習過程中，曾有被性騷擾之不愉快經驗，影響之範圍甚至及於她們之受教權利。

至於在更晚近之期間，由於此一議題已引起國人更為高度之關注，因此，幾項相關之調查報告出現後，更引起廣泛之討論，尤其是在長庚醫院所爆發之男性醫生性騷擾女性護士之事件，更是媒體大幅報導之焦點。首先，在一九九九年，由陽明大學護理學院針對臺北榮民總醫院二百五十四位護士所做調查顯示，共有高達百分之五十三之受訪者抱怨在醫療行為過程中曾遭到性騷擾。而根據此一名為《護理人員面對病患性騷擾及因應之初探》之報告，在這些性騷擾行為中，有

百分之三十八點五是屬肢體碰觸性質，其他尚有電話騷擾、言詞上騷擾與評論及非言語之性暴露等。其次，臺北市衛生署在同年也曾委託臺北市女性權益促進委員會，從事一項名為《臺北市婦女健康服務需求之調查研究》之調查，而發現有百分之四點五之女性就醫者抱怨曾遭男性醫生性騷擾，足見此類爭議已超出一般工作場所之範疇，而涉及到專業服務之領域。再者，根據媒體在二〇〇〇年十二月之一項報導，陳瑞蘭女士對南部某護專五年級女性護生所做之《護生實習期間遭受性騷擾及其因應行為》之研究指出，有高達百分之五十七點二之受訪護生曾遭到性騷擾，其比例又較她前述在五年前所做之相關研究為高。最後，根據鄧學慧女士在二〇〇三年所撰寫之碩士論文也提出，曾有百分之四十三之護生在醫療情境中遭到性騷擾，而主要之騷擾者也是男性病患。

在今年（二〇〇九年），根據現代婦女基金會所做一項「民眾觸診經驗大調查」之網路問卷調查，則更具啟示性。在五百位受訪者中，有百分之三十五曾有不愉快之觸診經驗，其中以生殖器及胸部最多，而有百之四十一之受訪者表示，曾聽說親友有過同樣不愉快之經驗。雖有近八成之受訪者瞭解這些觸診是正常之醫療行為，但仍有不舒服之感覺。在發生這類情形後，有六成多之受訪者覺得「自認倒楣，裝作沒事」，只有不到兩成會「向同事及親友抱怨」，而「當場制止對方」者，僅有百分之十六點六而已。整體而言，此次受訪者中，有百分之五十七擔心在醫療院所會遭到性騷擾，其中認為醫生最容易發生觸診騷擾或誤會者，高達百分之八十以上，而病患及護理人員，則可能是此類行為之受害人。

(2) 這類事件所產生之負面影響

一般而言，發生在醫療院所性騷擾事件對被害人、被控加害人、院所方及整個社會所產生之負面影響，與工作場所同類事件之情形一樣，也是相當深遠。對被害人而言，根據相關研究顯示，往往會罹患無力感、自責、失眠、憤怒、緊張、憂鬱及其他心理病症，還會有頭痛、背痛、嘔吐、高血壓、體重變化及疲勞等生理症狀。更嚴重的是被害人因其身份不同，往往會被迫離職、拒醫、更換實習主題，致嚴重不當損及其工作權、受教權及接受專業服務之權利。至於對被控加害人而言，在未能證明是否確實觸犯此類行為以前，所面臨之生理及心理壓力也是極為可觀，而且一旦被調查屬實，其工作或專業生涯必會遭到不利之影響。

對醫療院所而言，這類事件也常會帶來許多不利之後果，除因此涉訟可能產生可觀之費用外，如因處理不當而遭致院所聲譽受損，不但會損及病人來源，而且也會造成員工對立或人員流失之後果。更重要的是，由於這類行為嚴重影響醫療院所之專業服務品質，使得其基本宗旨受到嚴重挫折。如就整個社會層面來看，由於這類事件仍是以女性（包括醫生、護士、護生及病患等）為受害主體，在我國醫界是以男性為主導之情形觀之，其中所突顯之性別歧視（sex discrimination）及權力不對等（power imbalance）現象更屬明確，不但加深傳統

上將女性視為一種性客體 (sexual object) 之刻板印象，而且不論根據任何性別歧視之理論來加以檢視，諸如差別待遇 (disparate treatment)、差別影響 (disparate impact)、混合動機 (mixed motivation)，或以性別為基礎 (sex-based or gender-based) 等，都足以彰顯發生在醫療院所之這類事件，反映出一種社會上普遍存在性別歧視之情形。

雖然我國對這類事件負面影響之說明，尚未見有較具規模之相關研究出現，但由最近長庚醫院所發生之醫療院所性騷擾事件中，可發現這類事件對被害護士及其家人、被控加害之醫師、醫院本身，甚至整個社會所造成之負面影響，都是極為深遠。以被害之護士為例，在提出申訴後無法獲得院方公平善意之回應，兼以必須面對上司及同事異樣眼光及不同意見，乃不得不求助於婦女團體及媒體輿論等外界壓力，由其在電視報界前之表現觀之，所承受之身心煎熬可謂極為鉅大，與一般工作場所或校園性騷擾之被害人並無二致。即使整個事件初步告一段落後，由媒體報導中得知其身心尚未因此平復。而被控加害之醫生則早已離職，其多年醫學年資即毀於一旦，不但個人聲譽全然受損，而且專業生涯亦因此結束，對事件雙方當事人而言，實屬兩敗俱傷之局。更有甚者，由於院方處理整個事件欠缺經驗，坐任事態益形惡化擴大，院譽實質受損之代價頗高。而整個事件之處理，也突顯出我國醫界人士及一般社會大眾對這類事件之認知及瞭解仍屬萌芽階段，而亟待有所提升。

(3) 這類事件所發之法律爭議

如前所述，由於醫療院所之人員、所提供之服務及場所關係複雜，因而在發生性騷擾事件後，所引起之法律爭議即要較處理工作場所同類事件來得棘手。事實上，在我國現行之民法、刑法、社會秩序維護法、勞工法及其他相關法律中，都有某些相關條文可資運用，來處理這類場所發生之性騷擾爭議。舉例而言，民法第十八條有關人格權之保護規定、第一百四十八條有關權利行使之界限、第一百八十四條有關一般侵權行為責任、第一百八十八條有關雇主之責任、第一百九十三條有關侵害身體健康之財產上損害賠償，以及第一百九十五有關侵害身體、健康、名譽或自由之非財產上損害賠償等規定，都賦予這類事件之被害人請求民事救濟之權利。而被害人亦可視性騷擾行為之嚴重程度，透過刑法上相關條文，諸如妨害風化罪、妨害自由罪、妨害名譽罪、利用權勢姦淫猥褻罪、強制罪或毀謗罪等，來追訴加害人之刑事責任。此外，某些性騷擾行為往往會構成社會秩序維護法（其前身為違警罰法）第八十三條各條款所處罰之行為，被害人自得請求法院或警察機關對加害人科處罰鍰。再者，這類事件被害人在理論上亦得根據勞動基準法第八條雇主之一般保護義務規定，以及第十一條至第十二條一般解僱保護等規定來請求救濟，或根據就業服務法第五條就業機會平等之規定，向各縣市所成立之就業歧視評議委員會提出申訴。至於在加害人具有公務員或軍人身份時，被害人甚至得依據公務員服務法第六條及第二十二條或其他軍事法律之規定，

請求對之科以懲處。

然而，在被害人實際運用這些相關規定請求救濟時，卻會遭到許多實體及程序上障礙，致使會發生投訴無門或緩不濟急之困難，以民事救濟為例，由於民法上人格權之保護僅以關於生命、身體、名譽、自由、姓名、身份及能力等有法律特別規定者為限，始得請求損害賠償或慰撫金，對情節較輕微性騷擾行為被害人之保護即顯有不週，而曠日費時之訴訟程序及難以克服之舉證責任，都是被害人所必須面臨之障礙，至於昂貴之律師費用也是此類事件之被害人(或甚至加害人)所難以負擔者，從而，以民法來解決這類工作場所爭議顯並非良方。至於刑事責任之追訴，往往也會遭遇與民事救濟相同之困難，除舉證責任之負擔更形吃重外，被害人並無法因對加害人科處刑責而獲得完全補償，經過漫長訴訟程序所能獲得者通常是「遲來之正義」。而被害人在訴追及審理過程中所可能遭受之「二度傷害」，可說與一般妨害風化罪之被害人並無二致，在這種情形下，刑事責任之追訴顯然亦非良策。至於社會秩序維護法所能懲處之行為範圍相當有限，並不足以涵蓋這類場所性騷擾所觸及之各種行為，而它所科處之罰鍰最高僅為新台幣六千元，又不能對被害人提供任何賠償，且以警察法來規範發生在醫療院所之行為，亦與該法僅是用來處理公共場所行為之立法原旨不符，從而，此法可說也不足以有效遏阻這類行為。

至於現行勞動法所能提供之保護，則可說大部分是無法執行或緩不濟急。舉例而言，雖然勞動基準法前述第八條訂有「雇主對於僱用之勞工，應……建立適當之工作環境……。」但其語義含混模糊，且對違反者並未訂有罰則之規定，堪稱僅具一般宣示之意義。此外，同法第十一條解僱保護之規定，雖可推定雇主不得任意解僱此類事件之被害人，但因性騷擾爭議並不在該條所特別規定應預告之範圍，故並無法發揮作用。同法第十四條雖賦予勞工無須預告而終止勞動契約之權利，性騷擾事件之被害受雇者自得依該條第一項第二款之規定終止勞動契約，但此一條款只能在因受雇者不能容忍性騷擾行為而決定自動辭職之情形適用，所能提供之保障仍屬不夠充分週延。

在此值得特別一提者是，就業服務法之相關規定在兩性工作平等法(現已修改為性別工作平等法)未制定以前，曾一度成為我國保障工作場所性騷擾事件被害人之最重要法律依據。根據該法第五條之規定，雇主不得以性別(其他尚有種族、階級、語言、思想……等因素)為由，而對求職者或所僱員工予以歧視。而根據該法施行細則第五條第二項之規定，直轄市及各縣市得組成就業歧視評議委員會，以認定就業歧視。根據行政院勞工委員會之資料顯示，除金馬外島外，已有二十三個縣市均已成立此種委員會，其中尤以臺北市政府所設立者表現最為顯眼，該委員會已處理多件有關工作場所性騷擾之申訴案件，雖因案件不多尚未見有明顯之具體成效，但至少已邁出正確之一步。一般而言，利用此法來處理醫療院所性騷擾事件之最大缺點，是所能科處之行政罰鍰甚輕，對違反之雇主最多僅

能科處新臺幣三千元以上三萬元(現已修改為新臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下)以下之罰鍰,所能收到之嚇阻作用甚微,且勞動行政主管機關對該法第五條之「雇主」一詞,是採從嚴認定之立場,從而,甚難確定其所應負擔之法律責任,讓受害人常有求助無門之憾。

(4) 相關之改革措施

雖然前述之相關法律並無法有效處理發生在醫療院所性騷擾事件所引發之各項爭議,但所幸近年來在我國婦女團體之努力鼓吹下,已有幾項相關之重要法律陸續正式責成立法,均能對這類問題作相當程度之規範。首先,是兩性工作平等法(現已修改為性別工作平等法)已在二〇〇二年三月八日施行,而在第三章中明定工作場所性騷擾之兩大重要類型,並科僱用員工三十人以上之雇主建構事先防範及事後處理內部申訴機制之法律責任。一般而言,此法所側重者是保護當事人之工作權,因此,如醫療院所之員工,諸如醫生、護士或行政人員等彼此相互間,或外人對此類人員加以性騷擾,則當然可以適用本法來加以救濟,但在醫療人員對病患性騷擾之情形,即非本法所得處理者,況且本法科罰對象為雇主,而且所訂罰則也不重,產生之嚇阻作用並不大。

其次,是在二〇〇四年六月公布施行之性別平等教育法,雖也訂有專章(第四章)來處理有關校園性騷擾之爭議,而且也科各級學校預防及處理此類事件之法律責任,但此法與前述兩性工作平等法一樣,是以保障當事人之受教權為出發點,從而其適用對象僅及於此類事件之一方為學校校長、教師、職員、工友或學生,而他方為學生之情形。就醫療人員而言,其保障可說僅及於在醫學院求學此一階段而已,對前述所提及發生在醫療人員對實習護生之性騷擾事件,即無法以此法加以規範。

最後,在二〇〇五年由立法院通過,並自次年二月五日正式施行之性騷擾防治法,則是以保護此類事件被害人之人身安全及人格尊嚴為出發點,就發生在醫療院所之性騷擾行為而言,所能發揮預防及處理之功效最為顯著,但也會產生極大之衝擊。由於醫療院所所提供者為專業服務,而所服務之對象絕大多數都有可能會超過此法所規定之最低人數門檻,因此,根據此法之相關規定,醫療院所等機構除應防治性騷擾之發生外,並應在知悉此類事件後採取立即有效之糾正及補救措施。從而,在發生前述醫病之間性騷擾事件後,醫療院所即應接受申訴而啟動內部之調查程序,否則即有被科行政罰鍰之可能,並得連續處罰,堪稱是受此法影響最為深遠適用對象之一,實不可不慎。至於有關此法之重要內容及引起爭議之處,則將留待本專題演講後揭第(四)部分再加以說明。

(三) 醫療院所之積極作為

事實上,為防範及處理在醫療院所發生之性騷擾爭議,我國衛生主管機關及

各醫院均相當重視，目前臺北市衛生局已率先在民國八十八年制定臺北市政府衛生局暨所屬醫療院所工作場所性騷擾防制要點，此外，由該局所委託經營之萬芳醫院，在發生一宗疑似男性醫生性侵害護理人員之案件後，也在同年制定萬芳醫院工作場所性騷擾防治辦法，都設法對發生在醫療院所這類事件之防範及處理，尋求有效之解決之道，本專題演講此一部份以下將首先說明此二要點及辦法之重要內容，然後對其規定事項做一初步之綜合評析。

(1) 臺北市政府衛生局暨所屬醫療院所工作場所性騷擾防制要點之訂定

本防制要點是由臺北市政府衛生局在民國八十八年十一月份局務會議通過，內容甚為簡要，共有九條條文。其中第一點至第二點大體是依照臺北市工作場所性騷擾防制要點第一點及第三點之規定，說明本防制要點訂定之目的，以及明確表示臺北市政府衛生局暨所屬醫療院所有提供其員工免遭性騷擾工作環境之責任與義務。至於工作場所性騷擾行為之態樣，本防制要點之規定則是完全援用臺北市工作場所性騷擾防制要點第五點之規定，即：(a) 因性別差異所產生侮辱、蔑視或歧視之態度或行為；(b) 與性有關之不適當、不悅、冒犯性質之語言、身體碰觸或性要求；(c) 以性行為或與性有關之行為作為交換報償之要約；(d) 以威脅或懲罰之手段要求性行為與性有關之行為；(e) 強暴及性攻擊；及(f) 展示具有性意涵或性誘惑之圖片、文字。而其規範之對象，則是直屬長官對員工或員工相互間。

此外，本防制要點還責成臺北市政府衛生局暨所屬醫療院所得指定專責人員，或各相關部門主管及員工代表組成申訴處理委員會，負責處理員工性騷擾申訴案件，其中女性委員人數不得少於二分之一，且要對申訴處理之組織、人員及程序等有關事項作適當規劃，並由首長指派專人擔任申訴處理委員會召集人，以利部門意見之整合。除申訴處理委員會所提供之正式申訴程序外，本防制要點還特別規定該局暨所屬醫療院所得指派員工一名或數名（以女性居多，或視案情而定）提供非正式之諮詢管道，以對受性騷擾之員工提供諮詢服務，並儘速提供解決之道，且應經常宣導及鼓勵員工利用此一非正式之諮詢服務。

至於在實際處理此類爭議案件時，本防制要點也特別規定應由申訴處理委員會指派專人調查，並訓令在調查過程中應嚴守保密原則，以確實維護雙方當事人之隱私權，且不得藉故推諉、拖延或拒絕。而在申訴處理委員會或考績委員會之委員本身涉及此類爭議之情形時，本防制要點亦訂有應行迴避之規定。性騷擾申訴案件如經申訴處理委員會查證屬實，則有關懲處事宜即應移送各機關之考績委員會審議，在申訴人及涉案人對懲處事項有異議時，本防制要點亦規定得依規定辦理申復。

最後，本防制要點還規定所屬機關應加強兩性相互尊重及性騷擾防制之教育宣導工作，以防制此類事件發生，並應視業務性質及工作場所之特性，自行訂定

兩性員工之職場工作規範。

(2) 萬芳醫院工作場所性騷擾防治辦法之訂定

本防治辦法也共有九條條文，其中除適用對象與前述臺北市政府衛生局暨所屬醫療院所工作場所性騷擾防制要點大不相同外，其他諸如性騷擾行為之態樣及雇主之責任等事項，都屬大同小異，唯一值得一提者是，由於該醫院曾處理過一件相關之爭議，故某些規定條款要較臺北市政府衛生局前述之防制要點更為詳盡週延。舉例而言，本防治辦法即規定該院員工在執行工作時，為保障顧客及本身之權益，應注意下列之事項：(a) 佩戴員工識別證。(b) 為尊重顧客之隱私權，門診之診間、檢查室及治療室在檢查身體時，應同時有兩位以上工作人員在場。(c) 加強入院護理，讓顧客認識工作人員，若有不明人士為顧客檢查身體，顧客有權拒絕，並即通知護理站人員。(d) 病房中男女病室應分開設置，每床均有圍簾，以保障顧客隱私。(e) 員工於夜間搭乘計程車時，得請警衛協助叫車。(f) 員工之間討論業務，應安排於公用空間。

至於在相關申訴之處理方面，則因從事性騷擾行為者身份之不同，而各有其程序。舉例而言，如該院員工遭到院內人員性騷擾，則得向該院之社會服務室以書面提出申訴，而該室在受理此類申訴一個工作天內，向該院副院長呈報申訴內容，並得視案件情形，會同相關主管成立處理小組，進行調查及瞭解，並在一週內提出初步處理原則，呈該院院長裁示，而該處理原則經裁示後，即應通知申訴人知悉。至於該處理小組之成員以一級主管參加為原則，其中女性成員不得少於二分之一。如該院員工在工作中遭到院外人士（諸如病患、病患家屬及一般民眾）性騷擾時，即應向單位主管或值班主管反應，而單位主管視事件情節之輕重，得會同該院公關組進行處理，並應在一個工作天內將處理結果回覆申訴人。此外，該防治辦法還特別規定在處理員工申訴此類事件之調查過程中，應嚴守保密原則，如有洩密情事而經查證屬實者，將會被從重處罰。最後，本防治辦法也訂有性騷擾防治教育訓練之規定，而訓令該院員工有接受此類教育訓練之義務。

(3) 對此防制要點及防治辦法之綜合評析

前述兩項防制要點及防治辦法，都是針對醫療院所特殊之情況而制定，在我國尚屬首創之舉，其立意相當值得肯定。事實上，根據本專題演講前揭（二）部分之相關調查顯示，發生在這類場所之性騷擾事件在我國堪稱相當普遍，而歐洲議會（European Parliament）在一九八六年通過（禁止）對婦女暴力決議書（Resolution on Violence Against Women）時，也曾特別針對此一現象有所著墨，我國直轄市衛生主管單位對此一問題能加以正視，實是一可喜之現象，至盼身為中央主管機關之行政院衛生署亦能及早跟進，制定一套通用於全國性之醫療院所防治此類事件模範規範（model code of conduct），藉以讓我國在這方面之努力，得以與國際趨勢同步發展。本專題演講此一部分以下首先將說明此二要點與辦法內

容之優點，然後再分析其待改進之處。

(a) 此防制要點及防治辦法之優點

事實上，此二要點及辦法之內容如能整合為一，不但能同時兼具實體及程序規定，而且也能符合醫療場所之特殊需求。一般而言，與目前我國各行政機關所制定之類似規定相較，此二要點及辦法之內容，具有下述幾項優點。首先，此二要點及辦法如能合併，則不但保護對象及於員工本身，而且還擴及其服務之對象（病患），並及於非受雇者第三人（病患、病患家屬或一般民眾）對員工及服務對象之性騷擾行為，已超越對員工工作權保障之範圍，且及於人身安全、尊嚴及隱私權之顧慮，頗能符合醫療院所之特殊環境需求，也可做為其他一般及專業服務業參考之用（但也會引起爭議，其詳後述）。其次，經整合後之要點及辦法，將可對被性騷擾者提供非正式諮詢管道之諮詢服務，而儘速尋求解決之道，由於醫療院所通常都有資源能提供這類服務，不但有助於問題之處理，且能讓被害人得到專業之輔導，而避免產生這類事件對其身心造成之負面影響。最後，此二要點及辦法合併為一後，其處理申訴之方之將更能符合醫療院所這類特殊之工作場所，而在最短期間內完成相關之調查及處理程序，且可因適用對象之不同，分別由相關之單位來加以處理。

(b) 此防制要點及防治辦法有待改進之處

一般而言，如果此二要點及辦法之內容無法整合為一，而各別適用，則臺北市衛生局所頒布之防制要點將會有適用對象不夠週全之弊病，而萬芳醫院所頒布之防治辦法則會有缺少非正式諮詢管道之遺憾。然而，即使將此二要點及辦法之內容做整體之觀察，亦不難發現它們在正式申訴程序之設計上顯得相當簡略，除規定女性委員不得少於二分之一，以及一般保密及迴避之規定外，對於如何進行調查、開會審議、懲處方式及事後追蹤考核等事項，均未做任何詳細之規定，而有待日後加以補充。

(四) 性騷擾防治法之影響

本專題演講此一部份首先將列舉性騷擾防治法之重要內容，接著對此法之相關條款作一評析，最後則是對醫療院所相關人員所應採取之防範及處理措施簡要加以說明。

(1) 此法之重要內容

本法共有六章二十八條條文，首先在總則章中，除第十二條、第二十四條及第二十五條外，特別排除兩性工作平等法及性別平等教育法相關條文之適用，藉以與工作場所及校園性騷擾事件之處理加以區隔。至於對性騷擾之定義方面，則也與前述性別工作平等法及性別平等教育法之規定略有不同，除排除性侵害犯罪

以外，主要仍大體區分為所謂「交換」及「敵意環境」性騷擾兩大類型。此外，該法還設法為適用之公務員、機關、部隊、學校及機構加以定義，而明定內政部、臺北與高雄兩直轄市及各縣（市）政府等，為中央及地方之主管機關，其中後者應設置性騷擾防治委員會，實際處理本法有關爭議之調查、調解及移送有關機關等事宜。依本法之規定，此類委員會設主任委員一人，由直轄市市長、縣（市）長或副首長兼任，委員則是由機關高級職員、社會公正人士、民間團體代表、學者及專家出任，其中非機關高級職員以外委員之人數不得少於二分之一，而女性代表亦不得少於二分之一。

其次在第二章中，本法明定性騷擾之防治與責任範圍，是全法最主要之部分，它責成機關、部隊、學校、機構及僱用人，應防治性騷擾行為發生，並在知悉有此類情形時，即應採取立即有效之糾正及補救措施。在組織成員、受僱人或受服務人員人數達十人以上者之情形，還另應設立申訴管道協助處理，而在人數達三十人以上者，則更要訂定性騷擾防治措施，並要公開揭示。至於對他人為性騷擾行為者，本法明定應負賠償責任，雖非財產上之損害，被害人亦得請求賠償相當之金額，而在名譽被侵害之情形，並得請求回復名譽之適當處分。同時，在受僱人或機構負責人利用執行職務之便而對他人為性騷擾，而對被害人為回復名譽之適當處分時，本法還規定雇主及機構應提供適當之協助，而在學生、接受教育或訓練之人在學校、教育或訓練機構接受教育或訓練時對他人為性騷擾，而對被害人為回復名譽之適當處分時，學校、教育或訓練機構亦應提供適當之協助。此外，本法還特別訓令機關、部隊、學校、機構及僱用人等，在性騷擾事件申訴、調查、偵查或審理程序中，對為申訴、告訴、告發、提起訴訟、作證、提供協助或其他參與行為之人，不得為不當之差別待遇，否則即應負賠償責任。為進一步保障此類事件被害人之隱私權，本法還特別規定廣告物、出版品、廣播、電視、電子訊號、電腦網路或其他媒體，不得報導或記載被害人姓名，或其他足資識別被害人身分之資訊。但經有行為能力之被害人同意，或犯罪偵查機關依法認為有必要者不在此限。

至於本法第三章則是明定此類事件之申訴及調查程序，其中申訴之程序共有兩種：一般之申訴程序是指被害人在性騷擾事件發生後一年內，除可依相關法律請求協助外，得向加害人所屬之機關、部隊、學校、機構、僱用人或直轄市、縣（市）主管機關提出申訴。直轄市或縣（市）主管機關在受理此類申訴後，即應將該案件移送加害人所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人調查，並錄案列管；在加害人不明或不知有無所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人之情形，則應移請事件發生地警察機關調查。至於機關、部隊、學校、機構或僱用人，則應在申訴或移送到達之日起七日內開始調查，並應在二個月內完成調查程序，必要時得延長一個月，並應通知當事人。而此項調查之結果，應以書面通知當事人及直轄市、縣（市）主管機關。

再申訴程序是在機關、部隊、學校、機構或僱用人逾期未完成調查，或當事人不服其調查結果，則得在期限屆滿或調查結果通知到達之次日起三十日內，向直轄市或縣（市）主管機關在受理此類再申訴案件後，即應由性騷擾防治委員會主任委員在七日內，指派委員三人至五人組成調查小組，並推選一人為小組召集人進行調查，至於再申訴之調查期限，則與申訴之程序相同。同時，在當事人逾期提出申訴或再申訴之情形，直轄市或縣（市）政府得不予受理。此外，在性騷擾事件已進入偵查或審判程序之情形，則直轄市或縣（市）政府性騷擾防治委員會認為有必要時，得議決在該程序終結前，停止對該事件之處理。

為讓此類事件之爭議得以採用所謂「替代性紛爭解決途徑」（*alternative dispute resolutions: ADRs*）處理，本法還特別在第四章列有調解之程序，規定此類事件雙方當事人得以書面或言詞，向直轄市或縣（市）主管機關申請調解，其以言詞申請者，應製作筆錄，而在為此類申請時，應表明調解事由及爭議情形。為減輕此類事件當事人之負擔，本法還特別規定除勘驗費應由當事人核實支付外，此類調解程序不得收取任何費用或報酬。至於調解之效力，在成立之情形，除應作成調解書外，並準用鄉鎮市調解條例第二十五條至第二十九條之規定。在不成立之情形，當事人得向該管地方政府性騷擾防治委員會申請將調解事件移送該管司法機關，並暫免徵收第一審裁判費。

在本法第五章罰則中，主要是共對四種情形科處罰鍰，並對情節特別嚴重之肢體性騷擾科以刑罰。其中對他人為性騷擾者，由直轄市或縣（市）主管機關科處新臺幣一萬元以上十萬元以下之罰鍰，至於對因教育、訓練、醫療、公務、業務、求職或其他相類關係受自己監督、照護之人，利用權勢或機會為此類行為者，則得加重科處罰鍰至二分之一。在機關、部隊、學校、機構或僱用人知悉有性騷擾事件而未採立即有效之糾正及補救措施，或未設立申訴管道及訂定性騷擾防治措施者，由直轄市或縣（市）主管機關科處新臺幣一萬元以上十萬元以下之罰鍰，如經通知限期改正仍不改正者，得按次連續處罰，以收警示嚇阻之效。至於在機關、部隊、學校、機構或僱用人對提出此類事件之申訴人、證人或其他相關當事人為不當差別待遇或其他報復情形者，本法亦規定由直轄市或縣（市）主管機關科處新臺幣一萬元以上十萬元以下之罰鍰，經通知限期改正仍不改正者，得按次連續處罰。在違反本法第十二條規定之情形，亦即以廣告物、出版品、廣播、電視、電子訊號、電腦網路或其他媒體，報導或記載被害人之姓名，或其他足資識別被害人身分之資訊者，亦得由各該目的事業主管機關科處新臺幣六萬元以上三十萬元以下罰鍰，並得沒入該條所列之物品，或採行其他必要之處置，而在經通知限期改正仍不改正者，亦得按次連續處罰。有鑑於某些肢體性騷擾行為情節特別重大，對受害人極為不利，又不易與刑法上某些涉及性侵害之犯罪區別，本法還特別規定：「意圖性騷擾，乘人不及抗拒而親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私處之行為者，處二

年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣十萬元以下罰金。」但須告訴乃論，以免羅織過度。

最後，本法在附則中，除前述本法自公布後一年施行，以及有關訂定施行細則之規定外，還特別明示在性侵害犯罪之情形，本法前述第七條至第十一條有關防治、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，以及第二十二條及第二十三條有關機關、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，但有關行政罰鍰之科處，則是由性侵害犯罪防治之主管機關，也就是性侵害犯罪防治法第三條所規定之中央及地方主管機關為之。

(2) 對此法規規定之綜合評析

性騷擾防治法除擴大防治性騷擾之領域至軍中、一般與專業服務領域，以及公共場所外，並特別對此類事件被害人之人身安全及人格尊嚴加以保障，在此類爭議日益受重視之際加以實施，自有其特殊意義，尤其針對目前我國某些發生在職場及校園以外之此類事件，常會面臨無適當法律可供規範之窘境，本法自可發揮一定之功效，且美國女性主義法學者（legal feminists）近年來，正對性騷擾此類行為是否構成性別歧視提出甚多之質疑批判，而認為應另由重視被害人人身安全與人格尊嚴之角度切入加以保障，在時機上亦頗為契合，如能有效加以執行，自有助於解決此類爭議。然而，雖然本法之立法原義值得肯定，但因在制定過程中，並未如前述兩性工作平等法及性別平等教育法一樣，曾做詳盡之本土調查研究，藉以發掘問題之所在，並參考歐美其他先進國家之具體實施經驗，僅透過特定婦女團體在立法院進行強力遊說，而立法院審查及制定過程時，雖曾舉辦過幾場公聽會，但並未容納持保留態度專家學者之意見，致本法之相關條款規定有諸多缺失存在，將會造成在實際執行時窒礙難行，大大削減當初制定本法之美意，而亟有待進一步之修正。

首先，綜觀歐美先進國家推動防治發生在各種領域之性騷擾事件上，大體都是以工作場所為先，待累積相當之處理經驗後，再逐步推展到校園，而即使在校園中，亦先處理發生在大學研究所以上之這類事件，然後再延伸到中、小學之中。至於在專業服務之領域，諸如醫療院所、律師及神職人員等，則大體均是透過行為準則（codes of conduct）等專業倫理來對可能加害人加以規範。除非是發生在公共場所之這類事件，通常才是以一般維護社會治安秩序之相關法規來處理，國家公權力方會直接介入，揆其原因是考慮到時空場域因素不同之故。以工作場所為例，由於當事人多屬已成年者適用，對象又極為固定，在事實之認定與責任之歸屬上較為明確，而被害人通常因謀生等特定因素而無法避免或排除此類侵害，故自有特別加以保護之必要；至於雇主則因其身份特殊，對整個工作場域享有極

高之控制程度及能力，如能加重其法律責任，明定其必須提供受僱者一免受性騷擾行為侵害之工作環境，自可收正本清源之效。在校園之內，雖然學生之流動性可能要較前述勞動者為大，師生間權力不對等之情形卻不下於工作領域，彼此間之互動關係亦不難判明，故在責任之認定上仍不算太過困難，從而加重校方在防治此類事件之法律責任，亦不屬為過，雖然在中小學部分，已顯較工作場所更難處理。鑑於這些先進國家在過去近三十多年來之實施經驗可以發現，各種領域之性騷擾這類行為固應及早加以剷除，但終究有其一定之順序，不太可能有「畢其功於一役」之情形。目前全世界唯一制定有全面防治性騷擾立法者，據文獻記載僅有菲律賓一國而已，它是一信奉天主教為國教之國家，以道德之訴求來做為立法基礎一事本不足為奇，但如認為在該國此類事件即已因該立法之實施而告獲得全面解決，相信即使連該國之婦女及宗教團體亦不會相信，況且目前社會上調情開放之程度在亞洲堪稱首屈一指，似乎也並未因該法之制定而有任何改善之跡象。

其次，是本法之最重要用意除防治性騷擾外，在於保護此類事件被害人之權益，然而，在實際運作時，卻反而會造成她（他）們諸多不便之處。以最容易發生在公共場所之此類事件為例，被害人即便勇於主張自己之權益，而將可能是從不認識之加害人扭送警察機關，並設法「知悉」其所屬之機關、部隊、學校、機構或僱用人，但仍要面臨證據是否充分之問題。與工作場域或校園性騷擾事件不同之處是，這類行為多屬「突發」性質，除非到處有監視錄影設備，否則只有靠第三者出面作證，但以我國過去處理工作場域及校園性騷擾事件之調查經驗顯示，國人普遍都存有怕麻煩之心態，真正願意挺身作證者為數極少，況且是對素昧平生之陌生人，因此，在調查時只會淪為各說各話之情形，尤其如是由加害人所屬之單位來加以調查，在沒有任何人證物證足以支撐之情形下，對熟知之加害人及全然不認識之被害人間究應如何判斷，即是相當困難，況且這些機關或機構之調查人員，絕大多數並沒有接受過相關之訓練，是否具有專業素養及性別意識更屬難斷，在這種情形下，所作之調查結果幾乎是可以預見者，以如此鉅大之社會成本，來處理一件本可透過維護社會治安法律來解決之爭議，其得失之間幾乎是不待贅言。

再者，對加害人所屬之單位或僱用人而言，在性別工作平等法實施後，即要對發生在工作場域內員工相互間及外人對本身員工間性騷擾事件，負事先預防及事後處理之法律責任，且不分交換或敵意環境性騷擾行為，即不論是長官對下屬、同事對同事及第三人對員工等，都要負相同程度之責任，已較國外區分不同情形負不同責任之情形甚為吃重，現甚至又要對員工在離開工作領域（off-duty）之行為，也必須負起接受申訴而調查之責任，並在對被害人為回復名譽之適當處分時，提供適當之協助，否則會受到罰鍰處分，其所負之法律責任實屬更形重大，尤其是本法適用於受服務人員人數達十人以上之僱用人，以國內常見之微形事業單位（如小吃店）為例，要跨越此一人數門檻堪稱極為容易，按照性騷擾防治準

則之規定，即應設立受理申訴之專線電話、傳真、專用信箱，甚至電子信箱，在服務對象超過三十人時，還得訂定並公開揭示性騷擾防治措施，勢必會讓這些僱用人無所適從，更不用提及嗣後要進行申訴之調查及處理程序。從而，對國內占絕大多數之中小企業僱用人而言，本法所加諸之法律責任實屬過份沉重，甚至有不切實際之情形。

再次，根據過去性別工作平等法及性別平等教育法之相關規定，在處理此類場域內性騷擾事件之主要目的，是要設法找出讓當事人（尤其是被害人）滿意之解決方式，藉以保障其工作權及受教權等，但本法鑑於發生在公共場所之此類事件性質不同，對加害人是以採科罰為重心，雖訂有調解之程序，但其過程仍屬相當繁複，且仍是以雙方對立為出發點，在這種情形下，被控加害人為求卸責，絕對會利用此類事件搜證不易之便，極力否認一切，甚至還會提出誣告或誹謗之反控，而被害人在申訴無法得到適當處理時，其憤怒不平之息可以想見，結果除由法院以訟爭方式來處理外，幾無他途可資解決，先前所訂之申訴調查程序等即形同虛設，不但無法平息此類爭端，反而會衍生更多之紛擾，對雙方當事人均屬不利。

次者，本法對性騷擾之定義雖較性別工作平等法及性別平等教育法為明確，但仍有甚多不確定之處，易產生處理上之困難。舉例而言，本法以違反被害人之意願為認定性騷擾之標準，固屬正確之詮釋，但是否違反當事人之意願一事，在工作場所或校園內，通常是可以由各類客觀情況，並參酌雙方當事人平日互動之關係，才得以做出綜合之判斷，在認定上較易掌握。至於發生在公共場所之此類事件，除明顯持續進行之騷擾動作外，亦常有偶發甚至還有意外之情形者，此時如全憑被害人之主觀感受來做認定，對被控加害人亦屬不甚公平，當然在嗣後之調查過程中，可以藉由詢問訪談之方式探知雙方當事人之言行標準，但申訴之被害人是否願在面對全然陌生之調查委員談論相當涉及個人隱私之課題，而調查委員是否有足夠專業能力，在沒有其他互動佐證之情況下加以認定，都是相當困難之事。況且過去在處理職場及校園場域內這類爭議時，亦偶發現有過份敏感（over-sensitive）或甚至精神異常者提出此類申訴，而造成處理之困難或資源浪費之情形。

又次，本法也循性別工作平等法及性別平等教育法之相關規定，責成直轄市及縣（市）政府設置性騷擾防治委員會，辦理性騷擾事件之調查、調解及移送等事項。目前，我國直轄市及縣（市）政府為因應兩性工作平等法之規定，雖大多已設置相關防治工作場所性騷擾之委員會，故在整合上應沒有太多之困難，以臺北市政府為例，即是將原先設有之臺北市政府性騷擾評議委員會加以裁撤，而根據本法另組一有二十三位委員組成之臺北市政府性騷擾防治委員會取代之，但為符合本法第六條第二項之組成規定，在選任社會公正人士、民間團體及學者專家代表時非常費力，尤其是女性委員不得少於二分之一，更增加組成之困難，以臺

北市首善之區尚且有此困難，在資源不足之其他縣（市）政府，勢必會面臨具專業背景人才難覓或機能重疊之困境。至於在第一線處理此類爭議之警察機關方面，由於本法及準則所規定之職責極為吃重，而移送及處理之程序又甚為繁瑣，以目前基層員警勤務已不堪負荷之情形，又要賦予此一重責大任，將來是否能有專業之能力及熱誠來加以處理，也是相當令人覺得疑慮者。

最後，本法雖是一極為重要之社會立法，但其內容卻因未經審慎辯證及討論，而條文本身存在有甚多明顯錯誤或字義不清之處，亟待早日修正。舉例而言，本法第三條有「……所稱公務員者，指依法令從事於公務之人員。」但在全法二十八條條文之中，並未有「公務員」三字出現，顯屬多餘而應刪除，至於僱用人一詞在本法所扮演之角色雖極為吃重，卻未見立法定義，亦有待早日加以增列。同時，本法第十一條第二項最後「學校或教育訓練機構」之用語，應修改為「學校、教育或訓練機構」，以便與該項前面所用同樣用語相對照。此外，本法第二十三條所定：「機關、部隊、學校、機構或僱用人為第十條第一項規定者」之用詞，有相當之語病，應修改為「機關、部隊、學校、機構或僱用人違反第十條第一項規定者」較妥。第二十四條最後「其經通知限時改正，屆期不改正者，得按次連續處罰。」亦應改為「經通知限期改正仍不改正者……。」俾便與第二十二條至第二十三條之文字相一致。至於本法第二十五條及第二十六條之規定，似應移列至規範性侵害犯罪之相關法律中，因本法已在第二條中將性騷擾行為排除在性侵害犯罪以外，現不但把某些情節嚴重之肢體性騷擾行為納入，卻又將相關條款準用於性侵害犯罪中，極易造成法域混淆之情形，實應早日加以修正，而第二十六條第二項所訂：「前項行政罰鍰之科處，由性侵害犯罪防治主管機關為之」，因本法第四條所訂之主管機關與性侵害防治法所規定者完全相同，此一規定堪稱多餘。

(3) 防範及處理此類事件所應注意事項

一般而言，對醫療院所性騷擾事件之預防及處理，基本上與發生在工作場所之這類爭議並無太大差異，但如前所述，由於這類場所之性質特殊複雜，所要保障之權利相當歧異，因此，對某些部分仍有特加考量之必要。本專題演講此一部分以下將簡要說明主管機關、院方及個人所應採取之各項防治之道。

(a) 主管機關所應採取之措施

首先，我國衛生主管機關應對發生在醫療院所這類事件之嚴重情形，做定期而大規模之全面性調查，以發掘問題之所在及蒐集相關資訊，並謀求對策。雖然過去政府亦有類似之調查報告陸續發表公布，但其取樣規模及問卷設計等均有待改進，如能由行政院衛生署主動負責從事定期大規模調查，將可做為改善防範此類事件之重要依據。

其次，醫療院所性騷擾問題所涉及之層面甚廣，除醫學、倫理學及心理學外，還包括社會學、法律學、公共政策學、人力資源學及勞動經濟學等，都能對這類爭議提供解決之道，為有效處理此一問題，衛生主管機關應鼓勵從事科技整合之研究。事實上，由我國過去所發表之研究報告顯示，有興趣研究此一問題之專家學者為數甚多，政府如何能結合研究群來共謀良策，實是值得努力之處。

再者，歐美先進國家處理此類爭議要較我國為早，所累積之經驗相當豐富，以美國為例，聯邦各級法院所作相關判決為數甚多，對發生在這類場所性騷擾事件所牽涉法律爭點之詮釋甚為完備，主管機關如能透過國內研究英美法之學者專家及具實務經驗之法官律師集體通力合作，共同對這些判決意見加以研究分析，並整理出適合我國國情之重要原則，除可供我國未來立法或制定行為準則時參考外，亦有助於法院日後處理類似案件時尋求解決之道。

又者，美國平等就業機會委員會(Equal Employment Opportunity Commission: EEOC)，自一九九一年起每年即需處理近一萬五千件工作場所性騷擾之正式控訴案件，其中不乏與醫療院所有關者，其所累積之處理經驗必有可觀之處，我國主管機關應多選派人員前往觀摩研究，以做為相關委員會或醫療院所本身處理類似案件時參考之用。

最後，主管機關除應順應性別工作平等法之規定，責成所轄僱用員工三十人以上之各醫療院所訂定禁止工作場所性騷擾之防治機制外，並應仿效前述臺北市政府衛生局之做法，設計相關防制要點及工作人員行為準則之範本，供各醫療院所視其實際情況及需求加以採用。同時，還應與各醫療院所配合，經常舉辦座談會或訓練講習，以加強相關人員對此類問題之認知瞭解，至於醫療院所性別平權觀念之宣導也是不可或缺者，如能透過教育之途徑及早培養兩性和諧相處平等互重之理念，應是徹底防杜此類爭端發生之良方。至於在性騷擾防治法實施後，此類教育訓練工作則更應加強持續推動。

(b) 醫療院所本身所應採取之措施

一般而言，醫療院所本身居於雇主及服務提供者之地位，應是最有能力防治此類事件發生者，所能扮演之角色也最為吃重，如它們能採納下列之措施，將有效防杜這類事件發生，或即使不幸仍無法避免，也能迅速加以解決，使其法律責任減輕至最低限度。

首先，它們應對全院員工（包括非醫事人員）、病患及使用其設施者發布一項禁止性騷擾行為之書面政策聲明，明確禁止在院所內有任何型態之性騷擾或其他性別歧視之行為，並將這類事件之態樣加以列示，且要強調處理這類事件絕不寬貸之嚴正立場，而此一聲明要讓所有相關者均能周知，尤其所屬員工更應親自簽署以示瞭解其內容。至於醫療人員則應訂定不同之行為準則，以做為個別遵循

之依據。

其次，它們應建構申訴之機制，讓所有此類事件之被害人均能利用這些內部申訴管道來提出投訴，但對於非屬工作場所性質之其他性騷擾事件，則應另闢替代性之申訴管道，並應有處理偶發及突發事件之措施，而這些申訴制度也應讓全院所有相關者均能周知。

再者，對正式或非正式之申訴均應進行迅速、客觀、完整而保守機密之調查，而且還要特別注意程序之公正性及當事人隱私權之保障，以避免其遭到二度傷害，或甚至以後引發誹謗或妨害名譽之訟爭。

又者，在調查程序結束後，醫療院所應針對不同類型之性騷擾事件採取合適之善後措施，如經查證確有此類情事發生，則應對被害人儘速給予補償，並嚴防此類事件再度發生或有報復之情形，而對加害人也應視情節之嚴重，給予漸進式不同等級之懲戒處分，或交由其他適當單位處理，但對誣陷或挾怨報復者，也應明確加以處理。

又次，它們應加強員工在這方面之專業教育，尤其是主管人員，更應讓他(她)們具備迅速處理這類事件之人員，不但能提高警覺，及早向院方報告反映院所內不當之言行，而且要防範這類人員本身觸犯這類行為，以免連帶受罰。至於其他層級之工作人員也應接受不同之相關教育訓練。

最後，鑑於前述現代婦女基金會之相關網路問卷調查發現，民眾對觸診行為之疑慮最深，從而，各醫療診所在性騷擾防治法實施後，為避免不必要之醫療糾紛及賠償責任，亟應及早建立所謂「觸診規範」，以衛教單張之形式做成，由醫療人員主動告知受檢者相關之觸診程序，並讓他(她)們簽署同意，藉以保障醫病雙方之權益，而在病患接受任何檢查時，均應有同性之護理人員在場。對涉及隱私部位看診之科別，如泌尿科及婦產科等，則應規劃適當之候診區及等候區，以病患一進一出為原則，避免影響隱私，而在教學門診時，應先讓病患同意及瞭解後，始可進行診療或觀察。至於在實際發生不當觸診或性騷擾事件時，則院方應予以正視而明確處理。

(c) 醫療專業人員所應採取之措施

醫事人員除本身應嚴守專業倫理，避免觸犯性騷擾或其他類似不當行為外，更應積極主動參與院方各項相關防治活動，盡量協助讓此一議題形成全院性規範之共識，諸如在院方制定前述相關政策聲明、行為準則及申訴制度過程中，積極提供建言。爭取在相關協會章程或其他規章中，增列禁止性別歧視或性騷擾之一般條款。主動參加院方或其他單位所提供之相關訓練課程，以增強本身對這類事情之認知及瞭解。在相關之申訴及調查程序中，應協助發掘真相及提供有效之解決之道等。至於高階行政人員方面，因屬第一線處理這類事件之專業人員，則應

熟悉各項相關法令及內規，盡量以公正不阿之態度來處理這類投訴，並設法及早找出讓當事人均能滿意之解決方案。

(d) 其他相關人員所應採取之措施

當事人本身平時則應注意衣著、行為及舉止之適度合宜，避免給可能騷擾者任何可趁之機（如單獨相處、共同餐飲或要求給予小惠等）；並在公事與私事間要有明確分際界線。當不幸實際遭遇性騷擾行為之侵害時，則應相信自己之直覺並尋求可靠情緒上支持，且應嚴正向騷擾者表達直接拒絕之立場，或要求騷擾者立即停止該項行為。這種表達方式或可當面以言詞或行為抗議，亦可事後在適當時機以簡單書面為之，切勿逃避或漠視，致使事件演變更形惡化。如希望提出正式申訴或甚至採取法律行為，尚應將每次騷擾事件詳加紀錄，以作舉證之用，並向其他來源收集相關證據。在無法自行處理之情況，應運用內部之申訴管道提出控訴，或透過其他公益社團尋求援助，目前這些團體都設有熱線電話，由經過訓練之專人提供諮詢服務。至於在情節特別嚴重之情形，則甚至可採取必要之法律行動。

(五) 結語

近年來在我國，隨著男性逐漸退出勞動市場，而女性勞動參與率緩步上升之結果，兩性在職場上之區隔現象已逐漸消除。在過去，我國醫療服務體系傳統上是以男性為主導，不但在橫向專業之性別區隔情形相當明顯，而且在醫療院所之組織內部，也一向是由男性位居要津，女性通常只能扮演充當補助配合之角色。然而目前這種情況已有逐步改善之趨勢，舉例而言，某些原本由男性居絕大多數醫師，甚至特別之科別，諸如外科及骨科等，已有相當數量之女性投入參與；而某些向以女性員工居優勢地位者，諸如護理諮商人員及營養師等，也逐漸有男性加入工作行列，在這種情形下，如何尋求各類性別群體在這類工作場所內和諧相處並保障其工作權，可說更具重要性。

此外，醫療院所因環境性質特殊，還兼及專業服務之提供，而我國因病人權利之觀念尚未普及，再加上性別不平等之社會因素，從而產生因醫療行為所造成之性騷擾或性侵害事件亦在所難免，要如何防杜此類紛爭之發生，也是一相當棘手之問題。再者，醫療院所也可能是提供實習之教育園地，如何讓專業知識及經驗得以順利傳承，而避免受訓學員之受教權因此類事件而受損或被剝奪，也是不能輕忽之課題。最後，這類場所通常也是讓一般公眾得以自由進出之領域，如何維護所有在場者之人身安全、人格尊嚴及個人隱私，也和通常公共場禁絕性騷擾事件同等重要。

發生在醫療院所之性騷擾事件，除本質上是一種就業及接受專業服務之性別歧視行為，而會對被害人本身、雇主及事業單位，甚至整個社會產生負面影響外，也會涉及人身安全及個人尊嚴之爭議，如處理不當，將會直接妨及性別平權理念之達成，其重要性實是不言而喻。目前，由各項相關之研究調查顯示，發生在這類場所之性騷擾事件，已逐漸成為我國一社會問題，而政府除透過相關立法來加以禁絕外，並已由法院做成判決，至於各醫療院所也主動採取各種相關措施來加以防範處理，足見此類問題受到正視之一斑。隨著性別平權意識近年來在我國之普遍覺醒，再透過政府、學者及民間之共同努力，希望這類爭議在未來得以有消弭之一日。

參考資料

- (1) 行政院衛生署，《醫療行為過程中性騷擾盛行情形之調查》，行政院衛生署八十三年受委託研究計畫，臺北市：行政院衛生署，民國八十三年。
- (2) 高鳳仙，〈性騷擾防治法之立法問題探究〉，《萬國法律》，第一〇五期，民國八十八年六月，頁 57-65。
- (3) _____，〈性騷擾之法律概念探究〉，《法令月刊》，第五十二卷第四期，民國九十年四月，頁 24-44。
- (4) 邵學慧，《護生在醫療情境中遭受性騷擾之盛行情形、因應行為及處理策略》，高雄醫學大學護理研究所碩士論文，高雄市：高雄醫學大學，二〇〇三年。
- (5) 陳瑞蘭，《護生在實習場合中性騷擾之感受與因應行為》，高雄市：高雄文化出版社，民國八十五年。
- (6) _____，《護生於實習期間遭受的性騷擾與其因應行為》，高雄市：高雄文化出版社，民國八十六年。
- (7) 焦興鎧，〈美國雇主對工作場所性騷擾事件之法律責任及預防之道〉，載同作者，《勞工法制之最新發展趨勢—美國勞工法論文集(二)》，臺北市：月旦出版社，民國八十六年，頁 399-523。
- (8) _____，《工作場所性騷擾問題在美國所引起之法律爭議》，臺北市：中華民國勞資關係協進會，民國八十六年，259 頁。
- (9) _____，〈美國法院對工作場所性騷擾判決之發展趨勢—兼論對我國相關制度之啟示〉，《國立臺灣大學法學論叢》，第二十八卷第三期，民國八十八年四月，頁 29-87。
- (10) _____，〈臺北市就業歧視評議委員會對工作場所性騷擾防制之貢獻〉，《政大法學評論》，第六十一期，民國八十八年六月，頁 367-402。
- (11) _____，〈臺北地方法院第一則有關工作場所性騷擾判決之解析—兼論美國制度所能提供之啟示〉，《國立中正大學法學集刊》，第二期，民國八十八年七月，頁 155-198。
- (12) _____，〈工作場所性騷擾被害人在美國尋求救濟途徑之研究〉，《歐美研究》，第二十九卷第三期，民國八十九年九月，頁 1-76。
- (13) _____，〈對工作場所言語性騷擾之防制—我國法院一則相關判決之評析〉，

- 《私立東海大學法學研究》，第十四期，民國八十八年十二月，頁 177-200。
- (14) _____，〈事業單位應如何建構工作場所性騷擾防治措施—美國之經驗〉，《國立臺北大學法學叢刊》，第四十六期，民國八十九年六月，頁 25-78。
- (15) _____，〈論「兩性工作平等法草案（整合版）」中有關工作場所性騷擾之規範—兼論其他幾項近期之相關發展〉，《月旦法學雜誌》，第七十一期，民國九十年四月，頁 26-41。
- (16) _____，〈大專校園性騷擾所引起之法律爭議及其防治之道—美國經驗所提供之啟示〉，《國立中正大學法學集刊》，第四期，民國九十年四月，頁 3-36。
- (17) _____，〈美國最高法院與工作場所性騷擾之爭議〉，《歐美研究》，第三十一卷第二期，民國九十年六月，頁 325-420。
- (18) _____，〈對我國近期幾項防制工作場所性騷擾相關改革措施之評析〉，《經社法制論叢》，第二十八期，民國九十年七月，頁 _____。
- (19) _____，《向工作場所性騷擾問題宣戰—工業先進國家之經驗》，臺北市：元照出版公司，民國九十年，即將出版。
- (20) _____，《工作場所性騷擾問題在我國所引起之法律爭議》，臺北市：臺北市政府性騷擾評議委員會，民國九十年，即將出版。
- (21) _____，〈我國就業歧視評議制度之現況及實施檢討評析〉，本文投稿《國立臺灣大學法學論叢》，已通過審查，出刊日期未定。
- (22) 臺北市女性權益促進委員會，《臺北市婦女健康服務需求之調查》，臺北市：臺北市婦女權益促進委員會，民國八十七年。
- (23) 臺北市上班族協會，《空服員服務條件座談會》，臺北市：臺北市上班族協會，民國八十九年。
- (24) International Labour Office, “Combating Sexual Harassment at Work,” 11 *Conditions of Work Digest* 1-300 (1992).

附錄(1) 臺北市政府衛生局暨所屬醫療院所工作場所性騷擾防制要點

- 一、臺北市政府衛生局暨所屬醫療院所為防制工作場所性騷擾（以下簡稱性騷擾），維護兩性平等，特依據臺北市工作職場性騷擾防制要點訂定本要點。
- 二、本局暨所屬醫療院所應致力保護員工，提供免遭性騷擾之工作環境。
- 三、直屬長官對員工或員工之間不得有下列行為：
 - （一）因性別差異所產生侮辱、蔑視或歧視之態度或行為。
 - （二）與性有關之不適當、不悅、冒犯性質之語言、身體碰觸或性要求。
 - （三）以性行為或與性有關之行為做為交換報償之要約
 - （四）以威脅或懲罰之手段要求性行為或與性有關之行為
 - （五）強暴及性攻擊。
 - （六）展示具性意涵或性誘惑之圖片、文字。
- 四、為防制性騷擾事件之發生，機關應加強兩性間互相尊重及性騷擾防制教育宣導工作，並應視業務性質及工作場所特性，自行訂定兩性員工職場工作規範。
- 五、本局暨所屬醫療院所可指定專責人員或各相關部門主管及員工代表組成申訴處理委員會，其中女性委員不得少於二分之一，負責處理員工性騷擾申訴案件，對申訴處理組織、人員、程序等有關事項作適當規劃，並由首長指派專人擔任申訴處理委員會召集人，以利部門意見之整合。
- 六、本局暨所屬醫療院所，除組織申訴處理委員會提供正式申訴程序外，亦可指派員工一名或數名（以女性居多數，或視案情而定）以提供非正式諮詢管道，對受性騷擾員工提供諮詢服務，並儘速提供解決之道，且經常宣導及鼓勵員工利用非正式諮詢服務。
- 七、機關內性騷擾案件如經申訴處理委員會查證屬實者，有關懲處事宜應移送機關考績委員會審議。申訴人及涉案人對懲處事項有意見時，得依規定辦理申復。
- 八、機關處理性騷擾案件，應由申訴處理委員會指派專人調查，並於調查中嚴守保密原則，不得藉故推諉、拖延或拒絕，確實維護雙方當事人之隱私權。申訴處理委員會及考績委員會委員對涉及本身之性騷擾事項應行迴避。
- 九、本要點提本局局務會議審議通過後實施，其修正時亦同。

附錄(2) 萬芳醫院工作場所性騷擾防治辦法

- 第一條 本院為防制工作場所性騷擾(以下簡稱性騷擾)，並維護兩性工作平等，將訂定「萬芳醫院工作場所性騷擾防治辦法」(以下簡稱本辦法)。
- 第二條 本辦法適用於本院全體員工(含約聘僱、委辦、合作經營)，以提供免遭性騷擾之工作環境。
- 第三條 本院全體員工，不得有下列行為，違者視情節輕重，依相關規定予以處罰：
- (一) 因性別差異所產生侮辱、蔑視或歧視之態度及行為。
 - (二) 與性有關之不適當、不悅、冒犯性質之語言、身體碰觸或性要求。
 - (三) 以性行為或與性有關之行為為交換報償之要約。
 - (四) 以威脅或懲罰之手段要求性行為或與性有關之行為。
 - (五) 強暴或性攻擊。
 - (六) 展示具性意涵或性誘惑之圖片或文字。
- 第四條 本院為預防性騷擾事件之發生，應對員工施以性騷擾防治教育訓練。員工對是項教育訓練，有接受之義務。
- 第五條 本院員工於執行工作時，為保護顧客及自身權益，應注意下列事項：
- (一) 應配帶員工識別證。
 - (二) 門診之診間、檢查室、治療室應注意顧客的隱私權，為顧客檢查身體時，應同時有兩位以上工作人員在場。
 - (三) 加強入院護理，讓顧客認識工作人員，若有不明人士為顧客檢查身體時，顧客有權拒絕，並即通知護理站人員。
 - (四) 病房中男女病室應分開設置，每床均有圍簾，注意顧客隱私。
 - (五) 員工於夜間搭乘計程車時，得請警衛協助叫車。
 - (六) 員工之間討論業務，應安排於公用空間。
- 第六條 員工於遭受第三條各款之情形時，得向社會服務室以書面方式提出申訴。社會服務室應於受理後一個工作天內，向副院長呈報申訴內容。並得視案件情形，會同相關主管，成立處理小組，進行調查、瞭解，於一週內提出初步處理原則，呈院長裁示。
- 第七條 員工於工作中遭院外人士如：病患、病患家屬、民眾等之性騷擾，應即向單位主管或值班主管反映，單位主管視情節輕重得會同公關組進行處理。
- 上述處理結果應於一個工作日內回覆申訴人。
- 第八條 本院對員工申訴性騷擾案件，調查過程應嚴守保密原則，如有洩密，經查屬實者，應從重處罰。

第九條 本辦法經院務會議通過後，公告實施，修正時亦同。

附錄(3) 性騷擾防治法之全文

第一章 總則

- 第一條 為防治性騷擾及保護被害人之權益，特制定本法。
有關性騷擾之定義及性騷擾事件之處理及防治，依本法之規定，本法未規定者，適用其他法律。但適用兩性工作平等法及性別平等教育法者，除第十二條、第二十四條及第二十五條外，不適用本法之規定。
- 第二條 本法所稱性騷擾，係指性侵害犯罪以外，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：
一、以該他人順服或拒絕該行為，作為其獲得、喪失或減損與工作、教育、訓練、服務、計畫、活動有關權益之條件。
二、以展示或播送文字、圖畫、聲音、影像或其他物品之方式，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。
- 第三條 本法所稱公務員者，指依法令從事於公務之人員。
本法所稱機關者，指政府機關。
本法所稱部隊者，指國防部所屬軍隊及學校。
本法所稱學校者，指公私立各級學校。
本法所稱機構者，指法人、合夥、設有代表人或管理人之非法人團體及其他組織。
- 第四條 本法所稱主管機關：在中央為內政部；在直轄市為直轄市政府；在縣（市）為縣（市）政府。
- 第五條 中央主管機關辦理下列事項。但涉及各中央目的事業主管機關職掌者，由各中央目的事業主管機關辦理：
一、關於性騷擾防治政策、法規之研擬及審議事項。
二、關於協調、督導及考核各級政府性騷擾防治之執行事項。
三、關於地方主管機關設立性騷擾事件處理程序、諮詢、醫療及服務網絡之督導事項。
四、關於推展性騷擾防治教育及宣導事項。
五、關於性騷擾防治績效優良之機關、學校、機構、僱用人、團體或個人之獎勵事項。
六、關於性騷擾事件各項資料之彙整及統計事項。
七、關於性騷擾防治趨勢及有關問題研究之事項。
八、關於性騷擾防治之其他事項。
- 第六條 直轄市、縣（市）政府應設性騷擾防治委員會，辦理下列事項。但涉及各直轄市、縣（市）目的事業主管機關職掌者，由各直轄市、縣（市）目的事業主管機關辦理：
一、關於性騷擾防治政策及法規之擬定事項。
二、關於協調、督導及執行性騷擾防治事項。
三、關於性騷擾爭議案件之調查、調解及移送有關機關事項。

- 四、關於推展性騷擾防治教育訓練及宣導事項。
- 五、關於性騷擾事件各項資料之彙整及統計事項。
- 六、關於性騷擾防治之其他事項。

前項性騷擾防治委員會置主任委員一人，由直轄市市長、縣（市）長或副首長兼任；有關機關高級職員、社會公正人士、民間團體代表、學者、專家為委員；其中社會公正人士、民間團體代表、學者、專家人數不得少於二分之一；其中女性代表不得少於二分之一；其組織由地方主管機關定之。

第二章 性騷擾之防治與責任

- 第七條 機關、部隊、學校、機構或僱用人，應防治性騷擾行為之發生。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。前項組織成員、受僱人或受服務人員人數達十人以上者，應設立申訴管道協調處理；其人數達三十人以上者，應訂定性騷擾防治措施，並公開揭示之。為預防與處理性騷擾事件，中央主管機關應訂定性騷擾防治之準則；其內容應包括性騷擾防治原則、申訴管道、懲處辦法、教育訓練方案及其他相關措施。
- 第八條 前條所定機關、部隊、學校、機構或僱用人應定期舉辦或鼓勵所屬人員參與防治性騷擾之相關教育訓練。
- 第九條 對他人為性騷擾者，負損害賠償責任。前項情形，雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額，其名譽被侵害者，並得請求回復名譽之適當處分。
- 第十條 機關、部隊、學校、機構、僱用人對於在性騷擾事件申訴、調查、偵查或審理程序中，為申訴、告訴、告發、提起訴訟、作證、提供協助或其他參與行為之人，不得為不當之差別待遇。違反前項規定者，負損害賠償責任。
- 第十一條 受僱人、機構負責人利用執行職務之便，對他人為性騷擾，依第九條第二項對被害人為回復名譽之適當處分時，雇主、機構應提供適當之協助。學生、接受教育或訓練之人員於學校、教育或訓練機構接受教育或訓練時，對他人為性騷擾，依第九條第二項對被害人為回復名譽之適當處分時，學校或教育訓練機構應提供適當之協助。前二項之規定於機關不適用之。
- 第十二條 廣告物、出版品、廣播、電視、電子訊號、電腦網路或其他媒體，不得報導或記載被害人姓名或其他足資識別被害人身分之資訊。但經有行為能力之被害人同意或犯罪偵查機關依法認為有必要者，不在此限。

第三章 申訴及調查程序

- 第十三條 性騷擾事件被害人除可依相關法律請求協助外，並得於事件發生後一年內，向加害人所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人或直轄市、縣（市）主管機關提出申訴。

前項直轄市、縣（市）主管機關受理申訴後，應即將該案件移送加害人所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人調查，並予錄案列管；加害人不明或不知有無所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人時，應移請事件發生地警察機關調查。

機關、部隊、學校、機構或僱用人，應於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。

前項調查結果應以書面通知當事人及直轄市、縣（市）主管機關。機關、部隊、學校、機構或僱用人逾期未完成調查或當事人不服其調查結果者，當事人得於期限屆滿或調查結果通知到達之次日起三十日內，向直轄市、縣（市）主管機關提出再申訴。

當事人逾期提出申訴或再申訴時，直轄市、縣（市）主管機關得不予受理。

第十四條 直轄市、縣（市）主管機關受理性騷擾再申訴案件後，性騷擾防治委員會主任委員應於七日內指派委員三人至五人組成調查小組，並推選一人為小組召集人，進行調查。並依前條第三項及第四項規定辦理。

第十五條 性騷擾事件已進入偵查或審判程序者，直轄市或縣（市）性騷擾防治委員會認有必要時，得議決於該程序終結前，停止該事件之處理。

第四章 調解程序

第十六條 性騷擾事件雙方當事人得以書面或言詞向直轄市、縣（市）主管機關申請調解；其以言詞申請者，應製作筆錄。

前項申請應表明調解事由及爭議情形。

有關第一項調解案件之管轄、調解案件保密、規定期日不到場之效力、請求有關機關協助等事項，由中央主管機關另以辦法定之。

第十七條 調解除勘驗費，應由當事人核實支付外，不得收取任何費用或報酬。

第十八條 調解成立者，應作成調解書。

前項調解書之作成及效力，準用鄉鎮市調解條例第二十五條至第二十九條之規定。

第十九條 調解不成立者，當事人得向該管地方政府性騷擾防治委員會申請將調解事件移送該管司法機關；其第一審裁判費暫免徵收。

第五章 罰則

第二十條 對他人為性騷擾者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。

第二十一條 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、照護之人，利用權勢或機會為性騷擾者，得加重科處罰鍰至二分之一。

第二十二條 違反第七條第一項後段、第二項規定者，由直轄市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。經通知限期改正仍不改正者，得按次連續處罰。

第二十三條 機關、部隊、學校、機構或僱用人為第十條第一項規定者，由直轄

市、縣（市）主管機關處新臺幣一萬元以上十萬元以下罰鍰。經通知限期改正仍不改正者，得按次連續處罰。

第二十四條 違反第十二條規定者，由各該目的事業主管機關處新臺幣六萬元以上三十萬元以下罰鍰，並得沒入第十二條之物品或採行其他必要之處置。其經通知限期改正，屆期不改正者，得按次連續處罰。

第二十五條 意圖性騷擾，乘人不及抗拒而為親吻、擁抱或觸摸其臀部、胸部或其他身體隱私處之行為者，處二年以下有期徒刑、拘役或科或併科新臺幣十萬元以下罰金。
前項之罪，須告訴乃論。

第六章 附則

第二十六條 第七條至第十一條、第二十二條及第二十三條之規定，於性侵害犯罪準用之。

前項行政罰鍰之科處，由性侵害犯罪防治主管機關為之。

第二十七條 本法施行細則，由中央主管機關定之。

第二十八條 本法自公布後一年施行。

附錄(4) 性騷擾防治法施行細則之全文

- 第一條 本細則依性騷擾防治法（以下簡稱本法）第二十七條規定訂定之。
- 第二條 性騷擾之認定，應就個案審酌事件發生之背景、環境、當事人之關係、行為人之言詞、行為及相對人之認知等具體事實為之。
- 第三條 本法第二條所稱性侵害犯罪，指性侵害犯罪防治法第二條所定之犯罪。
- 第四條 機關、部隊、學校、機構或僱用人依本法第七條第一項規定採取有效之糾正及補救措施時，應注意下列事項：
- 一、保護被害人權益及隱私。
 - 二、對所屬場域空間安全之維護或改善。
 - 三、其他防治及改善措施。
- 第五條 本法第七條第二項所定組織成員、受僱人或受服務人員之計算，包括分支機構及附屬單位，並依被害人申訴當月第一個工作日之總人數計算。
- 前項受服務人員，指到達該機關、部隊、學校、機構或僱用人之處所受服務，且非組織成員或受僱人者。
- 第六條 機關、部隊、學校、機構、僱用人或直轄市、縣（市）主管機關調查性騷擾申訴、再申訴案件，必要時，得請求警察機關協助。
- 第七條 本法所定直轄市、縣（市）主管機關，除第二項規定外，為性騷擾事件被害人提出申訴時，加害人所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人所在地直轄市、縣（市）主管機關；加害人不明或無所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人者，為性騷擾事件發生地直轄市、縣（市）主管機關。
- 本法第二十二條所定直轄市、縣（市）主管機關，為該機關、部隊、學校、機構或僱用人所在地直轄市、縣（市）主管機關。
- 第八條 本細則自中華民國九十五年二月五日施行。

附錄(5) 性騷擾防治準則之全文

- 第一條 本準則依性騷擾防治法（以下簡稱本法）第七條第三項規定訂定之。
- 第二條 機關、部隊、學校、機構或僱用人，為防治性騷擾行為之發生，應採取適當之預防、糾正、懲處及其他措施，並確實維護當事人之隱私。
- 第三條 機關、部隊、學校、機構或僱用人，每年應定期舉辦或鼓勵所屬人員參與性騷擾防治相關教育訓練，並予以公差登記及經費補助。
- 第四條 機關、部隊、學校、機構或僱用人應建立受理性騷擾事件申訴窗口。
- 前項組織成員、受僱人或受服務人員人數達十人以上者，應設立受理性騷擾申訴之專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱，並規定處理程序及專責處理人員或單位。
- 第一項組織成員、受僱人或受服務人員人數達三十人以上者應訂定並公開揭示性騷擾防治措施，其內容應包括下列事項：
- 一、防治性騷擾之政策宣示。
 - 二、性騷擾之申訴、調查及處理機制。
 - 三、加害人懲處規定。
 - 四、當事人隱私之保密。
 - 五、其他性騷擾防治措施。
- 第五條 性騷擾之申訴應向申訴時加害人所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人或直轄市、縣（市）主管機關提出。
- 加害人為前項機關首長、部隊主官（管）、學校校長、機構之最高負責人、僱用人時，應向該機關、部隊、學校、機構或僱用人所在地之直轄市、縣（市）主管機關提出，經受理後即應進行調查。
- 第六條 非加害人所屬之機關、部隊、學校、機構或僱用人接獲性騷擾之申訴時，仍應採取適當之緊急處理，並應於七日內將申訴書及相關資料移送其所在地之直轄市、縣（市）主管機關。
- 第七條 性騷擾事件被害人向警察機關報案者，警察機關應依職權處理並詳予記錄。知悉加害人所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人者，應移請該所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人續為調查，並副知該管直轄市、縣（市）主管機關及申訴人；加害人不明或不知有無所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人者，應即行調查。
- 前項性騷擾事件涉及本法第二十五條第一項所定情事者，警察機關應即行調查，並依被害人意願移送司法機關。

第八條 第六條直轄市、縣（市）主管機關應於七日內將所接獲之性騷擾申訴書及相關資料，移送加害人所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人處理；加害人不明或不知有無所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人者，應移送事件發生地之警察機關處理。

直轄市、縣（市）主管機關為前項移送時，加害人所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人或性騷擾事件發生地之警察機關非位於其轄區內者，並應副知該機關、部隊、學校、機構、僱用人或警察機關所在地之直轄市、縣（市）主管機關。

直轄市、縣（市）主管機關接獲前項通知，應即函知該加害人所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人或事件發生地之警察機關依限處理性騷擾申訴並將申訴處理結果函復。

第九條 加害人所屬機關、部隊、學校、機構、僱用人或性騷擾事件發生地之警察機關不受理性騷擾申訴時，應於申訴或移送到達之日起二十日內，以書面通知當事人，並副知所在地之直轄市、縣（市）主管機關。

前項通知應敘明理由，並載明再申訴之期間及機關。

直轄市、縣（市）主管機關不受理性騷擾再申訴時，應於再申訴之日起二十日內，以書面通知當事人，並應敘明理由。

第十條 性騷擾之申訴經依本法第十三條移由警察機關調查者，警察機關應於申訴或移送到達之日起七日內查明加害人之身分；未能查明加害人之身分者，應即就性騷擾之申訴逕為調查，並於二個月內調查完成；必要時，得延長一個月，並通知當事人。

前項調查結果應通知當事人及直轄市、縣（市）主管機關。

警察機關經查明加害人有所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人者，應即移送該加害人所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人處理，並副知加害人所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人所在地之直轄市、縣（市）主管機關。

第十一條 性騷擾之申訴及再申訴得以書面或言詞提出。其以言詞為之者，受理之人員或單位應作成紀錄，經向申訴人、再申訴人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

申訴書、再申訴書或言詞作成之紀錄，應載明下列事項：

- 一、申訴人、再申訴人之姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、服務或就學之單位及職稱、住所或居所、聯絡電話。
- 二、有法定代理人者，其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所、聯絡電話。

三、有委任代理人者，其姓名、性別、出生年月日、國民身分證統一編號或護照號碼、職業、住所或居所、聯絡電話，並檢附委任書。

四、申訴或再申訴之事實內容及相關證據。

五、年月日。

申訴書、再申訴書或言詞作成之紀錄不合前項規定，而其情形可補正者，應通知申訴人、再申訴人於十四日內補正。

第十二條 性騷擾之申訴、再申訴有下列情形之一，應不予受理：

一、申訴書、再申訴書或言詞作成之紀錄，未於前條第三項所定期限內補正者。

二、同一事件已調查完畢，並將調查結果函復當事人者。

第十三條 性騷擾事件之調查應秉持客觀、公正、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。

第十四條 組織成員或受僱人達三十人以上之機關、部隊、學校、機構或僱用人，處理性騷擾事件之申訴時，應組成申訴處理調查單位（以下簡稱調查單位），並進行調查。

前項調查單位成員有二人以上者，其成員之女性代表比例不得低於二分之一，並得視需要聘請專家學者擔任調查單位成員。

第十五條 性騷擾事件申訴及再申訴之調查人員在調查過程中，有下列各款情形之一，應自行迴避：

一、本人或其配偶、前配偶、四親等內之血親或三親等內之姻親或曾有此關係者為事件之當事人時。

二、本人或其配偶、前配偶，就該事件與當事人有共同權利人或共同義務人之關係者。

三、現為或曾為該事件當事人之代理人、輔佐人者。

四、於該事件，曾為證人、鑑定人者。

性騷擾事件申訴及再申訴之調查人員有下列各款情形之一者，當事人得申請迴避：

一、有前項所定之情形而不自行迴避者。

二、有具體事實，足認其執行調查有偏頗之虞者。

前項申請，應舉其原因及事實，向該性騷擾申訴或再申訴之調查單位為之，並應為適當之釋明；被申請迴避之調查人員，對於該申請得提出意見書。

被申請迴避之調查人員在調查單位就該申請事件為准駁前，應停止調查工作。但有急迫情形，仍應為必要處置。

調查人員有第一項所定情形不自行迴避，而未經當事人申請迴避者，應由該調查單位命其迴避。

第十六條 性騷擾事件之調查，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。

第十七條 性騷擾事件之調查，得通知當事人及關係人到場說明，並得邀請具相關學識經驗者協助。

第十八條 性騷擾事件之當事人或證人有權力不對等之情形時，應避免其對質。

調查人員因調查之必要，得於不違反保密義務範圍內另作成書面資料，交由當事人閱覽或告以要旨。

第十九條 處理性騷擾事件之所有人員，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。

依前項規定負有保密義務者洩密時，應依刑法及其他相關法規處罰。

第二十條 機關、部隊、學校、機構或僱用人就性騷擾事件調查及處理結果應以書面通知當事人及直轄市、縣（市）主管機關。

前項書面通知內容應包括處理結果之理由、再申訴之期限及受理機關。

第二十一條 機關、部隊、學校、機構、僱用人或直轄市、縣（市）主管機關，於性騷擾事件調查過程中，得視當事人之身心狀況，主動轉介或提供心理輔導及法律協助。

第二十二條 性騷擾行為經調查屬實，加害人所屬機關、部隊、學校、機構或僱用人，應視情節輕重，對加害人為適當之懲處，並予以追蹤、考核及監督，避免再度性騷擾或報復情事發生。

第二十三條 第二條、第三條、第四條第三項第一款及第三款至第五款規定，於性侵害犯罪事件準用之。

第二十四條 本準則自中華民國九十五年二月五日施行。