

醫療院所性騷擾防治 與雇主補救義務 ——兼論醫療場域之制度困境

Prevention of Sexual Harassment in Medical
Institutions and Employers' Remedial Obligations:
Institutional Challenges in Healthcare Settings

于政民 Jheng-Min Yu*



摘要

醫療場域中的性騷擾事件，因專業階層、訓練依附及醫病互動等特性，而具有不同於一般職場之複雜性。本文探討醫療院所之性騷擾防治與雇主補救義務，分析制度信任不足、補救措施未落實及形式性合規等實務困境，並主張透過可信賴之申訴機制、可執行之暫時措施及制度透明化，提升防治成效。

Sexual harassment in healthcare settings presents challenges distinct from those in ordinary workplaces due to professional hierarchy, training dependency, and physician-patient interactions. This article examines the

*臺北市醫師職業工會性別平等委員會主任委員（Chairperson, Gender Equity Committee, Taipei Doctors Union）、國立臺灣大學健康政策與管理研究所博士候選人（PhD Candidate, Institute of Health Policy and Management, National Taiwan University）

關鍵詞：性別平等工作法（Gender Equality in Employment Act）、性騷擾（sexual harassment）、雇主補救義務（employer remedial obligations）、醫療場域（healthcare settings）

DOI：10.53106/241553062026070117004

本檔案僅供試閱，完整內容請見本刊。

prevention of sexual harassment in medical institutions and employers' remedial obligations, focusing on practical issues such as lack of institutional trust, inadequate implementation of remedial measures, and formalistic compliance. It argues that effective prevention requires trustworthy complaint mechanisms, enforceable interim measures, and greater institutional transparency.

壹、前言

近年隨著#MeToo運動及我國性平三法¹修正，職場性騷擾防治議題再度受到關注。然而，醫療場域中的性騷擾並非最近才出現的問題。早在2000年，長庚醫院護理師揭露醫師性騷擾事件並提起人格權訴訟²，即已凸顯醫療職場中的性別權力關係；其後從醫療人員偷拍事件³、醫界#MeToo揭弊事件，到近年國立臺灣大學醫學院附設醫院（下稱臺大醫院）婦產部性騷擾案件⁴，均顯示此類問題長期存在於醫療場域，而非僅見於單一機構或個案。

醫療機構具有高度專業分工、明確階層體系及長期訓練依附關係。以醫師為例，醫學生、住院醫師、主治醫師及科部主管間存在顯著權力差異。此外，醫療照護本身涉及大量身體接

1 即性騷擾防治法、性別平等工作法及性別平等教育法。

2 臺灣高等法院90年度上易字第265號民事判決。

3 呂品逸，色醫師偷拍十多名護理師 竟逃過起訴，三立新聞網，2018年9月29日報導，<https://tw.news.yahoo.com/%E8%89%B2%E9%86%AB%E5%B8%AB%E5%81%B7%E6%8B%8D%E5%8D%81%E5%A4%9A%E5%90%8D%E8%AD%B7%E7%90%86%E5%B8%AB-%E7%AB%9F%E9%80%83%E9%81%8E%E8%B5%B7%E8%A8%B4-162511804.html>（瀏覽日期：2026年6月9日）。

4 監察院調查報告，115社調0001，<https://www.cy.gov.tw/CyBsBoxContent.aspx?s=49417>（瀏覽日期：2026年6月9日）。