

糾 正 案 文 （ 公 布 版 ）

壹、被糾正機關：外交部。

貳、案由：外交部及駐菲律賓代表處知悉性騷擾事件時未能依法採取糾正補救措施，核有違失，爰依法提案糾正。

參、事實與理由：

本案緣於前駐菲律賓代表處大使徐○○（下稱徐前大使、徐○○或徐員）於民國（下同）111年12月7日至112年3月22日間，對該駐處菲籍女秘書（下稱乙女）為具性意味之言行，乙女於112年6月29日向外交部提出性騷擾申訴，並經該部性騷擾申訴評議委員會（下稱外交部申評會）於同年7月3日確認受理及組成專案調查小組進行調查。惟徐前大使時任駐處館長，本應營造性別友善工作環境，是否對乙女有言語及肢體性騷擾？又，駐菲律賓代表處及外交部何時知悉本案，以及知悉後有無依規定立即採取有效之糾正及補救措施？均有深入瞭解之必要案，爰立案調查。

案經函請外交部查復說明及提供相關卷證資料¹，嗣於113年1月19日詢問駐菲律賓代表處李○○副參事（下稱李○○或李員）、陳○○秘書（下稱陳○○或陳員）、徐○○，再於同年1月31日詢問外交部陳○○常務次長、人事處黃○○處長、蕭○○科長，並經該部提供書面說明²及陸續補充資料³到院，已調查完畢。

本案經調查發現，徐○○利用公務上之權勢及機會，

¹ 外交部歷次函復文號：112年5月15日外國會二字第1125100373號函、112年6月29日外國會二字第1125100462號函、112年7月28日外國會二字第1125100534號函、112年10月3日外國會二字第1125100691號函、112年11月23日外人考字第1124105254號函（下稱外交部112年11月23日函）。

² 外交部應本院詢問，以113年1月24日外國會二字第1135100031號函提供案情資料。

³ 外交部113年2月16日外人考字第1130406529號函（下稱外交部113年2月16日函）、該部人事處112年2月27日及3月1日電子郵件。

多次對乙女有性騷擾行為，造成敵意性、脅迫性、冒犯性之工作環境，惟駐菲律賓代表處及外交部分別於111年12月間及112年4月間即已知悉本件性騷擾案，卻未能依法採取糾正補救措施，且該駐處專責辦理性騷擾防治業務之人員不僅缺乏相關教育訓練，事後對本案處置過程甚至毫無自省檢討，猶強詞昧理、曲解法令，凸顯外交部相關宣導及教育訓練成效確有不足，應予糾正促其注意改善。茲臚列事實與理由如下：

- 一、雇主（場所）依法有防治職場性騷擾發生之責任，且於知悉受僱者於職場中遭受性騷擾時，應立即採取有效之糾正及補救措施，以保護被害人之權益；駐菲律賓代表處陳○○秘書係該駐處辦理性騷擾防治業務及受理申訴案件之專責人員，卻缺乏處理性騷擾案件之相關教育訓練；又，乙女於112年6月29日向外交部提出本案申訴前，陳員於111年12月間早已知悉乙女遭受性騷擾，亦知悉徐○○對乙女說「胸部漂亮」等語，卻以徐○○已於111年12月22日向乙女道歉，乙女當場也接受道歉，認為本案應已結案，致乙女仍處於敵意性、脅迫性、冒犯性之工作環境，持續遭受徐○○性騷擾，終至乙女再也無法忍受，惟擔憂該駐處無法公平處理，爰於112年3月22日請求我駐外的1名國安人員協助舉報；嗣後外交部雖陸續辦理宣導及教育訓練課程，以強化駐外機構相關人員防治責任及專業知能，惟陳員事後對本案處置過程卻毫無自省檢討，於本院詢問時猶強詞昧理、曲解法令，核有違失，益見外交部相關宣導及教育訓練成效確有不足，亦有疏失。

- (一) 雇主（場所）依法有防治職場性騷擾發生之責任，並於知悉性騷擾時，應採取立即有效之糾正及補救措施，而糾正及補救措施係包含主動介入調查、懲處行為人，以及保護被害人安全及協助引介專業輔導或

醫療資源等：

- 1、依修法前之性別平等工作法（下稱性工法）第13條第2項規定：「雇主於知悉前條性騷擾之情形時，應採取立即有效之糾正及補救措施。」⁴再依修法前之「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」⁵第3條規定：「雇主應提供受僱者及求職者免於性騷擾之工作環境，採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施，……。」⁶
- 2、依據勞動部111年11月25日函⁷行政院人事行政總處等相關部會略以：性工法第13條規定，雇主有防治職場性騷擾行為發生之責任，且於知悉時，應即時啟動其糾正及補救機制；前開所謂糾正及補救，旨在課雇主應採取適當之預防、糾正、懲戒及處理措施之責任，包括雇主知悉性騷擾行為發生時，不論性騷擾事實之有無，主動介入調查以確認事件之始末，及調查完成後設身處地被性騷擾者之感受，採取具體有效之措施，如認當事人有輔導或醫療之必要時，得引介專業輔導或醫療機構，給予完善之保障，使被性騷擾者免處於受性騷擾疑慮之工作環境中。上述函文並經行政院人事行政總處111年12月1日函⁸轉行政院

⁴ 原名稱性別工作平等法，112年8月16日修正性別平等工作法，修正條文並自113年3月8日施行。

⁵ 勞動部於113年1月17日修正發布名稱為「工作場所性騷擾防治措施準則」及全文21條，並自113年3月8日施行。

⁶ 依勞動部於113年1月17日修正並自113年3月8日施行之「工作場所性騷擾防治措施準則」第3條規定：「(第1項)僱用受僱者30人以上之雇主，除依前條規定辦理外，應依本準則規定，訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，並公開揭示之。(第2項)前項規範之內容，應包括下列事項：一、實施防治性騷擾之教育訓練。二、性騷擾事件之申訴、調查及處理程序，並指定人員或單位負責。三、以保密方式處理申訴，並使申訴人免於遭受任何報復或其他不利之待遇。四、對調查屬實行為人之懲戒或處理方式。五、明定最高負責人或僱用人為被申訴人時，受僱者或求職者得依本法第32條之1第1項第1款規定，逕向地方主管機關提起申訴。(第3項)僱用受僱者未達30人之雇主，得參照前二項規定辦理。」

⁷ 勞動部111年11月25日勞動條4字第1110141071號函。

⁸ 行政院人事行政總處111年12月1日總處培字第1110024364號書函。

各部會行總處署，外交部並於111年12月5日函⁹各駐外館處轉知並於適當時機宣導。

(二)駐菲律賓代表處陳○○秘書係該駐處辦理性騷擾防治業務及受理申訴之專責人員，卻缺乏處理性騷擾案件之相關教育訓練：

- 1、依駐菲律賓代表處陳○○秘書於112年5月3日向外交部提交書面說明：「本人係綜理行政組業務，包括：總務業務、人事業務（含雇員管理）、會計業務及資通安全等，並奉外交部指示，適時向同仁及雇員宣導依據該部性騷擾防治申訴及調查處理要點第5點規定，採行適當措施，防治性騷擾行為，並提供友善之工作及服務環境。」
- 2、陳○○於本院詢問時亦表示：「我現在是外交部派駐在菲律賓代表處的一等秘書，負責行政組的業務，行政組的業務包括了人事、總務、會計，還有其他庶務的部份。」「(問：你有沒有做性騷擾防治的業務?)因為它(指性騷擾防治業務)是我們的人事業務裡面的一部分，我們真正有在負責人事的部分是我們另外一個主事，但是這件事情他沒有參與，因為從頭到尾是我這邊來處理。」「(問：所以妳是主責窗口?)是。」「(問：妳是駐處性騷擾防治業務及受理申訴的專責人員?)我們算是有2位，因為我是行政組代組長，所以這個部分也會放在我身上，但是我們還有另外一位同仁，但是這個案子他沒有參與。」
- 3、關於駐外館處人員在承接性騷擾防治業務之前及之後接受相關教育訓練之情形，依陳○○於本院詢問時表示：「在外交部的部分，因為我從之前

⁹ 外交部111年12月5日外人考字第1110043497號函。

都沒有處理過這方面的案子，我們也只是透過外交部的一些公文的宣導了解。我在外交部本部任職時，是在條約法律司，我在奧地利的時候是做領務，所以這個部分真正接受這方面的訓練，僅是透過外交部的公文裡面來瞭解相關規定，沒有接受過專門課程的教育訓練。」「(問：是從來沒有嗎?) 我們沒有上過這方面的課，但是部裡面會給我們很多這方面的資訊。」「(問：只有書面的資訊，但沒有受過這方面的教育訓練課程?) 對。但是我有去上公務人員網路平台線上學習的課程。」

- 4、由上可見，駐菲律賓代表處陳○○秘書係負責該駐處辦理性騷擾防治業務及受理申訴之專責人員，惟承接這項業務之前及之後，均缺乏處理性騷擾案件之相關教育訓練。

(三)陳○○於111年12月9日經由邵○○通報得知乙女於12月7日在辦公室加班時遭性騷擾，卻以乙女未指明遭受何人性騷擾、不願告知其他人為由，消極處置：依據駐菲律賓代表處於112年5月3日向外交部陳報之書面說明，以及該部人事處電話訪談紀錄顯示，乙女於111年12月8日凌晨將其前一日在辦公室加班時遭某男性騷擾(sex harassment)，以通訊軟體Viber告知邵○○，乙女並表示害怕「他」，邵○○於翌(9)日將此事通報陳○○依權責續處，惟陳員知悉後，竟以乙女未指明遭受何人性騷擾、不願告知他人，先暫時觀察乙女的工作情形與情緒反應。惟性騷擾事件通常發生在僅有兩造單獨相處之場合，從徐○○後續仍持續對乙女性騷擾，而該駐處毫無所悉，益見陳員上述作為，根本無法讓乙女免於持續遭受性騷擾。

(四)111年12月22日徐○○當面向乙女道歉時，有承認對乙女說「胸部漂亮」等語，陳○○在場見證，自應知悉該行為實已構成性騷擾，之後卻毫無作為，並以徐○○已道歉，乙女也接受道歉，認為本案應已結案，惟實際上乙女仍持續遭受徐○○性騷擾：

1、該駐處李○○於外交部人事處電話訪談時表示：111年12月12日下午，C雇員向李○○副參事告以，駐處有女同事遭徐員insult(侮辱)，該名女同事擬提起申訴，盼C雇員作證，但C雇員擔憂作證後將會影響工作，爰請李員提供意見；當時李員表示尊重C雇員意願，當時C雇員未透露受害女同事的姓名及相關受辱的細節。

2、該駐處李○○於本院詢問時陳述如下：

(1) 如同我在外交部人事處訪談時所做的陳述，12月1日到11日剛好返國休假，然後我12月12日回菲律賓當天下午大約5點多時候，C雇員就過來找我說，上週我不在的時候，發生有1位我們處裡面的雇員被徐大使insult，“insult”我認為是被辱罵，然後她想要去跟行政組反映，要請C雇員作證，C雇員怕影響到自己的工作，所以來徵詢我的意見。我有問C雇員：是誰？做了什麼樣的事情？但C雇員都不願意跟我說，我想她也有她個人必須要保護的隱私。

(2) (問：所以C雇員已經有提到徐大使，對不對？) 對。(問：你當時就已經知道女同事想要申訴的對象是徐大使嗎？) 是。

(3) (問：之後你有向陳○○秘書詢問這個事情，你跟陳秘書說了什麼？時間是何時？) 我大概就是問她說：「我聽說有雇員想要申訴大使，是不是有人來做這樣的陳訴？」她說：「還沒有

聽說。」時間大概是C雇員跟我說完之後，大概過了4、5天左右，我才向陳○○秘書詢問這件事。大約12月15日或16日左右，我有跟陳○○秘書打探，陳○○說沒有。

- 3、依徐○○112年6月13日書面報告、於外交部申評會專案調查小組訪談時及本院詢問時分別表示：「……陳○○秘書神情嚴肅向本人報告，女秘書（係指乙女）向教育組C雇員表示在辦公室遭到性騷擾非常不舒服，但沒有說係遭何人性騷擾。C雇員即向教育組李○○組長反映，李組長獲悉後即告知陳○○秘書，本人獲悉後才意識到自己出言不當，警覺該性騷擾之人即是本人，立即承認，並由陳秘書請乙女一起到會客室，在陳秘書見證下，本人當面向乙女深致歉意。」「……就是當陳秘書跟我說，乙女在抱怨有遭遇到sexual harassment這個事情的時候，我就說妳也不要問了，我說那個人就是我，我說你把乙女找來，我們直接當場，我來跟她道歉，我就跟陳秘書這樣子講。」「（問：當時陳秘書有跟你明確表示駐處有人在辦公室遭到性騷擾？）確實有。（問：陳○○確實跟你這樣說？有說性騷擾？）確實有。有講，她說口頭性騷擾，所以我跟她說不要再去問其他人了，那個人就是我。」
- 4、再據112年6月12日外交部人事處電話訪談陳○○之紀錄單明載：「……在陳員見證下，徐前大使親向乙女就言語間可能造成她不舒服致歉，乙女面無表情回應好、瞭解、接受道歉；期間徐前大使以中文向陳員表示，他係就口頭稱讚乙女胸部很漂亮致歉。」同年6月13日該駐處向外交部陳報之書面報告亦明載：「隔（22）日徐前大使請陳員陪

同見證，主動陳述他曾告訴乙女『胸部漂亮』等語，如造成乙女有不適的感覺，他願向乙女道歉，請乙女諒解他的不當言語。」

- 5、由上可見，陳○○於111年12月9日經由邵○○通報，已知悉乙女於12月7日在辦公室加班時遭性騷擾，嗣後徐○○於12月22日當面向乙女道歉時承認對乙女說「胸部漂亮」等語，陳○○也在場見證，自應知悉該行為實已構成性騷擾，並非不恰當言語，應即採取具體有效之措施，而陳員身為性騷擾防治業務的專責人員，卻以徐員已經口頭道歉、乙女也接受道歉、之後乙女未提到要申訴，認為本案應已結束。惟實際上，徐○○道歉之後，仍持續對乙女有性騷擾行為，令乙女感到不舒服、痛苦、憤怒，甚至為此長期失眠，終至乙女再也無法忍受，惟擔憂該駐處無法公平處理，爰於112年3月22日請求我駐外的1名國安人員協助向外交部舉報。

(五)外交部基於近來駐外機構發生多起疑似性騷擾事件，為強化駐外館處防治性騷擾之責任及意識，已針對駐外機構館長及承辦性騷擾業務之人員辦理宣導及教育訓練課程，惟陳○○於事後本院調查詢問時猶強詞昧理、曲解法令，益見外交部相關宣導及教育訓練成效確有不足：

- 1、查外交部基於近來駐外機構發生多起疑似性騷擾事件，於112年6月26日將「禁絕性騷擾營造友善職場環境」簡報函送各駐外館處進行宣導¹⁰，該簡報並明確揭示雇主（場所）責任包括防治義務及有效的糾正及補救措施。復為強化駐外機構主

¹⁰ 外交部112年6月26日外人考字第1124102720號函。

管人員對於性騷擾防治責任之意識，該部針對館長及承辦性騷擾業務之人員，於112年8月間以線上方式依區域辦理「性騷擾防治宣導」課程共3場次，駐菲律賓代表處共有7人出席，其中包含陳○○在內。

- 2、再查，外交部為提升駐外機構性騷擾防治之敏感度及處理案件之專業知能，112年經洽獲衛生福利部同意，取得「性騷擾案件調查及處理技巧」與「工作場所主人性騷擾防治責任」等2門數位課程之授權，並於112年8月4日函各駐外館處¹¹，要求館長（或代理人員）及相關人員務必於112年8月31日前完成上述教育訓練課程。且據外交部提供之資料，陳○○已完成「性騷擾案件調查及處理技巧」。
- 3、惟就該駐處於111年12月9日知悉乙女遭受性騷擾後之處理過程，陳員於113年1月19日本院詢問時竟辯稱：
 - (1) 乙女很明白跟邵組長說：「她不願意告訴任何人」，邵組長考量這是我們行政組的業務，她來告訴我說有這件事，但是因為當事人不願意提供任何的、繼續的資訊，所以我們那時候也無從判斷乙女到底遭遇到什麼事情，她也不願意談論，後來她又把資訊給刪掉了，所以，這個部分，我們當時真的不知道發生什麼事，我們只能觀察她的工作時是不是有不舒服的狀況。
 - (2) （問：邵○○有講到“sexual harassment”的字眼嗎？）對，這是乙女跟邵組長講的，但邵組長就說乙女遭遇更細部資訊不願意透露給我，這只是邵組長基於權責告訴我這件事，但真正發生

¹¹ 外交部112年8月4日外人考字第1124103321號函。

什麼事情，我們剛開始也不知道發生事，所以我們是先觀察乙女的狀況，尊重乙女的意願，看她有沒有後續申訴的動作，但到後來都沒有等到。

- (3) (問：回到邵○○跟妳說完之後，妳認為要持續觀察，其實妳身為性騷擾防治的專責人員，當有人跟你說到sexual harassment，為何妳會認為只是觀察就可以了？) 請問一下委員，當妳有聽到這個字的時候，妳馬上就跑去跟當事人直接面對面地談論嗎？因為我覺得她那時候的心態，是不願意跟我講任何事情，我只知道有可能有發生這件事情，難道我就要馬上去找當事人問明這件事情，因為我覺得這件事情還是要等到當事人的意願，如果當事人沒有意願的時候，我還直接去詢問當事人狀況，我覺得這是很不尊重當事人的意願。
- (4) (問：法令規定妳只要知悉，妳就要有所處理，而不是繼續觀察。妳知道妳的職責是要做什麼嗎？) 我知道要去觀察當事人，但我不知道時間點是馬上要啟動調查程序，我認為這是有一個調查程序的啟動點，而這個啟動點不在於馬上，而是在於觀察當事人是不是有遭受更進一步或是不舒服。」
- (5) 陳員甚至反問：「請問一下性騷擾防治法有寫得很清楚要馬上立即啟動調查程序嗎？」「請問一下，我們是不是在當天晚上馬上就要跟當事人講：『對不起，妳是不是被性騷擾了？』我不知道調查程序法律規定是不是規定這麼詳細，我知道你們在調查，對我說一開始就要負起這個責任，但是委員也是調查委員，請問一下你們在調查也是馬上嗎？這是需要時間的。」

- 4、又，111年12月22日徐○○對乙女道歉，當時陳員在場，惟陳員於本院詢問時卻辯稱：「(問：徐大使道歉之後，妳就認為不用做任何的改進嗎？還是妳有做？)乙女接受大使的道歉後，我們還是繼續關心，但是她沒有要提申訴，因為我有跟她說若有需要幫忙，妳可以隨時跟我說，我會幫妳，不會因為他是大使，這個我們都知道。而且平常我們辦公時間經過她那邊，也會跟她聊一下，問她的狀況。」「請問一下徐大使道歉，乙女同意接受道歉，後續乙女沒有提出申訴或反映，我要去隔離他嗎？要去啟動調查嗎？因為這件事情我們認知大使說的不適合的話，但也知道是什麼話。」
- 5、由上可見，陳○○身為該駐處承辦性騷擾防治業務之專責人員，知悉後卻毫無作為，以致乙女持續遭受徐○○性騷擾，而外交部基於近來駐外機構發生多起疑似性騷擾事件，針對館長及承辦性騷擾防治業務之人員，雖陸續加強辦理宣導及教育訓練，以提升駐外機構相關主管人員對於性騷擾防治責任之意識及處理案件之專業知能，惟陳員已參與完成上開宣導及訓練課程，卻對本案處置過程毫無自省檢討，於本院詢問時猶強詞昧理、曲解法令，核有違失。外交部於本院詢問時表示：「駐處對於大使、首長有涉及性騷擾時，我們會加強專責人員教育訓練。」另該部考量陳○○之適任性，已於113年2月1日起調整由邵○○辦理該駐處性騷擾防治業務。

(六)綜上，雇主(場所)依法有防治職場性騷擾發生之責任，且於知悉受僱者於職場中遭受性騷擾時，應立即採取有效之糾正及補救措施，以保護被害人之權益；駐菲律賓代表處陳○○秘書係該駐處辦理性

騷擾防治業務及受理申訴案件之專責人員，卻缺乏處理性騷擾案件之相關教育訓練；又，乙女於112年6月29日向外交部提出本案申訴前，陳員於111年12月間早已知悉乙女遭受性騷擾，亦知悉徐○○對乙女說「胸部漂亮」等語，卻以徐○○已於111年12月22日向乙女道歉，乙女當場也接受道歉，認為本案應已結案，致乙女仍處於敵意性、脅迫性、冒犯性之工作環境，持續遭受徐○○性騷擾，終至乙女再也無法忍受，惟擔憂該駐處無法公平處理，爰於112年3月22日請求我駐外的1名國安人員協助舉報；嗣後外交部雖陸續辦理宣導及教育訓練課程，以強化駐外機構相關人員防治責任及專業知能，惟陳員事後對本案處置過程卻毫無自省檢討，於本院詢問時猶強詞昧理、曲解法令，確有違失，益見外交部相關宣導及教育訓練成效仍有不足，亦有疏失。

二、外交部於112年4月間自國安系統獲知徐○○疑涉職場性騷擾事件後，雖旋即於4月30日將徐○○調離現職返臺擔任該部外交及國際事務學院大使回部辦事，惟後續卻未依規定採取糾正及補救措施；又，本院於112年4月17日接獲陳情，內容明確指出徐○○對乙女有言語及肢體性騷擾行為，該駐處相關人員亦已知悉等情，而為究明事實及釐清相關單位有否依法妥適處理，遂於4月27日函請外交部查復；該部接獲本院函詢及所附檢舉信後，雖立即指示駐菲律賓代表處提出說明，惟該駐處卻避重就輕，僅陳報本案係徐○○有些言語上誤會造成乙女心有不甘，而該部則以本案未接獲申訴為由，仍未啟動調查並採取糾正及補救措施；直到匿名人士於112年6月9日在批踢踢實業坊爆料，甚至揭露乙女的姓名及照片，並經媒體引用報導，該部方著手積極處置，核有疏失。

- (一)如前所述，依據修法前之性工法、「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法訂定準則」相關規定，以及勞動部函示等，雇主（場所）依法有防治職場性騷擾行為發生之責任，且於知悉受僱者於職場中遭受性騷擾時，應立即啟動有效之糾正及補救機制，而所謂糾正及補救，係包括雇主知悉性騷擾行為發生時，不論性騷擾事實之有無，均應主動介入調查，以及保護被害人安全與協助引介專業輔導或醫療資源，並對行為人給予懲處。
- (二)經查，外交部於112年4月間自國安系統獲知徐○○疑涉職場性騷擾情事，雖於同年月11日當面詢問並經徐員坦承後，要求即刻調離回臺，徐員旋即於當天以家庭因素為由，簽請部長同意提前調部，該部亦於當天向行政院陳報調回徐員，並迅於同年4月30日完成徐○○解職並調部程序，回臺擔任該部外交及國際事務學院大使回部辦事，惟後續卻未能依法啟動調查以確認事件之始末，遑論依據調查結果採取具體有效之糾正與補救措施，給予被害人必要之協助及完善之保障。
- (三)再查，本院於112年4月17日接獲陳情，內容就徐○○對乙女有言語及肢體性騷擾行為、111年12月下旬徐○○在陳○○秘書見證下有向乙女道歉，以及駐菲律賓代表處部分人員早已知悉本案等情，指述具體明確。本院為究明事實及釐清相關單位有否依法妥處，爰於同年月27日函請外交部查明。該部接獲本院函詢及所附陳情資料後，雖於同年5月2日指示該駐處提出說明，惟據該駐處陳○○於同年月3日向外交部陳報之書面內容，卻避重就輕說明略以：「當時徐前大使主動表示可能與他跟乙女有些言語上誤會造成乙女心有不悅之事有關，隔日徐前大使請本人陪

同見證下，親自向乙女道歉，獲乙女同意接受，至此之後，本人持續觀察及留意乙女工作情形及與徐前大使之互動，並無異常之處，乙女心情一如往常，並未有反常或沮喪等情緒反應，亦未有擬提出申訴之表示。……。」而外交部接獲該駐處上述書面說明後，於112年5月15日函復本院略以：「本案本部未接獲駐處通報、亦未接獲被害人及其他受害人、其法定代理人或委任代理人提出申訴，故無法依規定進行調查程序。」仍未啟動調查及採取有效之措施。

(四) 直至112年6月9日匿名人士在批踢踢網實業坊(簡稱PTT)刊登文章，指出徐前大使對乙女有肢體性騷擾行為，甚至揭露乙女的姓名及照片，該文章並經媒體引用報導，外交部遂分別於112年6月10日周○○大使赴任前，告知周大使應主動關心乙女身心狀況及提供必要協助(包括心理輔導諮商、法律諮詢、該部之員工服務方案)；6月12日電請該駐處就本案陳報事實調查報告；6月12日至14日以電話訪談該駐處相關人員，以及將申訴書以電子郵件寄送給乙女，並持續聯繫乙女說明有關該部申訴程序；7月3日發函要求徐前大使自即日起，不得再以任何方式(包含電子郵件、電話等)與乙女及其親友聯繫，否則將視情節輕重另案議處；7月6日電請該駐處為乙女協助安排當地心理諮詢相關資源，所需費用可由該駐處辦公費或專案報部支應。另外，該部於112年6月11日發布新聞稿¹²表示：「本案倘未有當事人提起申訴，事涉外交人員風紀及公務紀律，外交部仍將嚴正處理，秉持勿枉勿縱精神，主動行政調查，亦將提交

¹² 112年6月9日外交部對於外界關切前駐菲律賓大使徐○○涉及性騷案之回應說明，網址連結：https://www.mofa.gov.tw/News_Content.aspx?n=97&s=114858。

外交部考績會議處，以確保同仁有良好組織工作環境。」

(五)外交部於本院詢問時亦坦言：「6月9日這件事被踢爆之後，我們才知道駐處跟我們講的不一樣，我們開始對被害人給予相關心理諮商等EAP。外交部到6月29日收到申訴書，我們才知道徐大使說了那些話，而這是我們me too事件的第一案例，我們後續開始積極檢討性騷擾處理機制。……。」「外交部去年發生性騷擾事件，我們處理經驗慢慢累積，有外聘律師指導，開始研議處理性騷擾事件SOP。……。」

(六)綜上，外交部於112年4月間自國安系統獲知徐○○疑涉職場性騷擾事件後，雖旋即於4月30日將徐○○調離現職返臺擔任該部外交及國際事務學院大使回部辦事，惟後續卻未依規定採取糾正及補救措施；又，本院於112年4月17日接獲陳情，內容明確指出徐○○對乙女有言語及肢體性騷擾行為，該駐處相關人員亦已知悉等情，而為究明事實及釐清相關單位有否依法妥適處理，遂於4月27日函請外交部查復；該部接獲本院函詢及所附檢舉信後，雖立即指示駐菲律賓代表處提出說明，惟該駐處卻避重就輕，僅陳報本案係徐○○有些言語上誤會造成乙女心有不悅，而該部則以本案未接獲申訴為由，仍未啟動調查並採取糾正及補救措施；直到匿名人士於112年6月9日在批踢踢實業坊爆料，甚至揭露乙女的姓名及照片，並經媒體引用報導，該部方著手積極處置，核有疏失。

綜上所述，乙女於112年6月29日向外交部提出本件性騷擾案申訴前，駐菲律賓代表處於111年12月間即已知悉本案，卻以徐○○已向乙女道歉，乙女當場也接受道歉，認為本案應已結案，致乙女持續遭受徐○○性騷擾；而陳員係該駐處辦理性騷擾防治業務之專責人員，卻缺乏相關教育訓練，事後對本案處置過程亦毫無自省檢討，猶強詞昧理、曲解法令，凸顯外交部相關宣導及教育訓練成效確有不足；再者，外交部於112年4月間自國安系統獲知本案，雖旋即於同年4月30日將徐○○調職返臺回部辦事，惟後續卻未依規定採取糾正及補救措施；又，本院於112年4月間接獲陳情，內容明確指出徐○○對乙女有言語及肢體性騷擾行為，該駐處相關人員亦已知悉等情，遂函請外交部查復；該部接獲本院函詢及所附檢舉信後，雖立即指示駐菲律賓代表處提出說明，惟該駐處卻避重就輕，僅陳報本案係徐○○有些言語上誤會造成乙女心有不甘，而該部則以本案未接獲申訴為由，仍未啟動調查並採取糾正及補救措施，直至匿名人士於112年6月9日在PTT爆料，並經媒體報導後，該部方著手積極處置，以上均核有違失，爰依憲法第97條第1項及監察法第24條之規定提案糾正，移送行政院督飭所屬確實檢討改善見復。

提案委員：紀惠容

王美玉

葉宜津