

臺大醫院婦產部(黃信穎、陳思原)性平案

調查委員：紀惠容、王幼玲



黃信穎性侵女病患案

110/6/26

A女因腹痛、發燒至臺大醫院急診，經診斷疑為**黃體破裂**而留院觀察。

110/6/27

1. 黃信穎輪值急診負責A女診查，以需對A女進行**性功能測試**之名目，要求A女在急診室婦科診間，自行褪下下身衣著躺上檢查台，**在無任何護理師陪同下**，對A女**指侵**既遂。
2. A女因黃信穎於檢查後，**反覆叮囑A女不得告知他人**其有實施該項檢查，而察覺有異；經與親友審慎討論確認後，由男友B男代為撥打113婦幼保護專線及報警，A女則向該護理師傳達伊遭黃信穎性騷擾，需請其協助等訊息。
3. 值班護理部組長知悉此事，將病人轉至鄰近護理站之床位，同時以電話明確告知黃信穎應即刻通報學長及老師，以及立即停止對該病人之照護等。
4. 惟因**急診區多屬開放性空間**，往來之就醫病人、家屬及醫護人員眾多，且黃信穎當時為婦產部輪值之照會醫師，急診護理人員並非均能辨識其身分，以致**黃信穎第一時間竟仍能至急診病床接觸A女**試圖說明及道歉，而反造成A女極度驚嚇與恐慌。

110/11/15

臺大醫院考績會決議核予黃信穎**記過2次**之懲處，
惟仍讓黃信穎如期完成婦產科住院醫師訓練。

- 臺大醫院說明略以：該院在行政調查權限不足，所能獲得資訊及法規所課予權責有限之情形下，尚無法源依據可逕行終止黃信穎的專科醫師訓練，……倘有在事件尚未調查釐清之情形下即終止其專科訓練之必要，則有賴相關主管機關訂定更明確之法規，俾利據以執行，以免醫療機構不慎逾越法規權限。

衛福部現行針對終止專科醫師訓練之要件、程序，
及適時轉換其他科別訓練之機制建置不足！

114/5/5

臺北地院113年度侵訴字第94號判決「**黃信穎犯對受照護之人利用機會性交罪，處有期徒刑叁年**」
(檢察官與黃信穎均提起上訴，刻正繫屬臺灣高等法院審理中)

114/5/13

衛福部獲悉本案案情，函請北市衛生局審酌依醫師法第25條規定移付懲戒。

臺大醫院依性騷法規定僅將黃信穎性騷擾案函報北市社會局，現行醫師懲戒法制，欠缺跨機關通報及橫向聯繫機制，業導致地方衛生主管機關因無從知悉醫師有違反性平案件情事，而未能「及時」開啟醫師懲戒程序！

陳思原性騷擾住院醫師案

調查事實與發現



甲女

陳思原於112年甲女擔任臺大醫院婦產部住院醫師期間，挑選甲女1人於部內辦公室值班之假日，以討論未來職涯發展等話題為由，**製造與甲女單獨相處之機會**，於聊天過程藉機**觸碰、親吻甲女手部**，甚至於聊天結束後**乘甲女不及抗拒而擁抱甲女**。



王女

111至112年陳思原利用指導王女等名義，與王女密切接觸，並**以不當肢體接觸性騷擾王女**。據王女自陳，111年0月0日，陳思原於王女門診跟診結束自診間離開前，**從後方觸摸王女腰部、臀部及大腿**；111年0月0日，陳思原邀約王女吃飯，用餐期間坐在王女隔壁，並**觸摸王女大腿**；112年0月0日，陳思原於**餐敘結束後不斷伸手觸摸王女臀部**。



癸女

111年間，陳思原多次於下班前至婦產部住院醫師癸女工作場域，要求癸女聆聽其唱歌，與癸女**相處過程中並有觸碰癸女手部及背部等行為**。此外，更曾要求癸女「戴隱形眼鏡、穿短裙、高跟鞋」，與其同赴醫院間之醫師私下聚會，致癸女感受遭言語性騷擾，及被物化、不舒服、生氣之情緒。

陳思原：

1. 96年起即於臺大任教(副教授/教授)，並兼臺大醫院主治醫師。
2. 106年8月1日至112年7月31日，兼任臺大醫學系婦產科主任及臺大醫院婦產部主任。
3. 111至114年間，擔任台灣婦產科醫學會理事長。

113/2月

臺大醫院獲悉陳思原有疑似性騷擾之不當言行；惟因**無申訴人**提出性騷擾申訴，乃依**性工法**第13條第2項第2款，由該院性騷擾申處會指派專案小組，主動進行調查。

113/5/3

臺大醫院性騷擾申處會依行政調查結果，**作成「三項禁制處分」**：

1. 於臨床教學時不得再教授女性住院醫師、女性實習醫師等，門診時不得由女性住院醫師、女性實習醫師跟診。
2. 不得任意與女性住院醫師、女性實習醫師單獨接觸或聯繫。
3. 應回歸個人辦公室，除因處理公務之必要得進入個人辦公室、門診診間、檢查室、治療室、手術室、病房、護理站等空間且不得逗留以外，其他空間包含護理站旁小房間、住院醫師值班室、研修醫師辦公室、總醫師辦公室或其他女性住院醫師休息、工作之空間等一律禁止進入。



1. 陳思原於113年4月17日接受該院性騷擾申處會訪談後，隨即於之後數日間，**私下積極接觸或嘗試接觸**多名其認為可能出面作證的本案被害人，以期透過當面道歉方式，息事寧人，**部分被害人因此心生畏懼**。
2. 陳思原一直到離職前，都還是維持和禁制處分之前一樣的狀況，每週一到週六還是在住院醫師的研修辦公室。

臺大醫院調查後時隔3個月，始對陳思原為相關禁制處分，導致多名被害人於陳思原受訪談調查後不久，即另遭陳思原以道歉名義不當接觸，且禁制處分作成後，臺大醫院並未落實執行！

113/6/7

臺大醫院性騷擾申處會作成評議決定書，**懲處建議額度為大過2次(解僱或終止契約)**，惟因行為人本職為臺灣大學醫學院教授，爰建議其停兼該院主治醫師職務，提交該院考績會審議，並依會議審議結果函報臺灣大學續處

113/6/17

臺大醫院考績會決議核予陳思原大過1次，並附帶決議婦產部單位主管應確實執行前揭三項禁制處分、使陳思原接受性別平等及性騷擾防治課程至少8小時、及進行科部內性騷擾防治及性別平等相關教育宣導等事項。

113/6/25

臺大醫院將該次會議紀錄，及本性騷擾事件評議決定書、調查報告等，函報**臺灣大學**。

陳思原雖為臺大醫院主治醫師，惟因其同時具有臺灣大學教授之教職身分，臺大醫院無法逕為懲處，相關調查與懲處決議僅係「**建議**」性質，仍須送由臺灣大學作成最終決議！

113/7/12

臺灣大學接獲臺大醫院本案調查報告，該校教評會初步決議：陳思原無須暫時予以停聘；理由略以：住院及實習醫師畢竟非學生身分，與教師法定義應先隔離教師避免學生繼續受害之觀念有所不同，且臺大醫院已調查完畢提出明確的處置建議，故本案已無須實施預防措施。

113/8/30

臺灣大學性平會決議：同意臺大醫院性騷擾申處會調查報告之內容及事實認定，並核予陳思原解聘並3年不得聘任為教師之處分，移請該校教評會審議。

114/1/10

臺灣大學教評會決議：同意依該校性平會建議，核予陳思原解聘並3年不得聘任為教師之處分。(該決議並經教育部114年10月17日核准在案)

114/3/18

北市衛生局將陳思原移付醫師懲戒程序。

陳思原性騷擾住院醫師一事，報由學校處理時，所為處置未必能契合實際發生違失行為之「醫療現場」！

本案違失行為人 醫師懲戒審議結果

	黃信穎	陳思原
違失行為時間	110/6/27	111~112年間
醫師懲戒處分日期	114/7/24	114/7/24
懲戒法規	醫師法第25條第4款「執行業務違背醫學倫理」	醫師法第25條第4款「執行業務違背醫學倫理」
懲戒結果	廢止執業執照 ，命於1年內接受繼續教育 30學分 (10學分性平及20學分醫學倫理)	停業3個月 ，命於1年內接受繼續教育 20學分 (10學分性平及20學分醫學倫理)
後續情形	黃信穎未申請覆審，懲戒處分 已確定	陳思原未申請覆審，懲戒處分 已確定





調查意見

調查意見一

- 臺大醫院欠缺應處「急診」場域性騷擾事件之有效隔離方案，致黃信穎事發後竟仍能至急診病床接觸被害人A女試圖說明及道歉，而反造成A女極度驚嚇與恐慌，核有違失。
- 臺大醫院行政調查結果，雖予黃信穎記過2次之懲處，卻仍讓黃信穎如期完成婦產科住院醫師訓練，其作法是否妥適，亦非無疑；為避免法規不明造成實務操作困難，衛福部允應以本案為鑑，儘速完善相關法制，明確規範終止專科醫師訓練之要件、程序，及適時轉換其他科別訓練機制等事項，俾使未來類此事件處理有據，兼顧衡平就醫民眾與違失醫師之權益。

調查意見二

- 臺灣大學醫學系前教授陳思原於兼任臺大醫院婦產部主任期間，利用其職場上之優勢地位，製造與甲女、王女、癸女等人單獨相處之機會，並藉機性騷擾上開受其監督指揮之住院醫師，造成敵意性、脅迫性、冒犯性之工作環境，影響被害人工作及生活，侵犯干預被害人人格尊嚴；事件爆發後，更嚴重損及臺大醫院之聲譽及形象，事證明確，違失情節重大。
- 業於114年12月9日經本院彈劾審查會通過彈劾。

調查意見三

- 臺大醫院婦產部**未能正視部內性騷擾事件**，並謹慎妥處，姑息風氣業形成不良組織文化，受騷擾同仁或畏懼遭到報復，或認為申訴無實際效果，於**受害之後，竟均不敢或不願主動提出申訴**，凸顯臺大醫院身為國內醫界權威，竟連提供院內女性同仁「安心工作之職場環境」此一最基本需求都無法做到，違失情節實屬重大。
- 臺大醫院(婦產部)允應痛定思痛，勇敢正視其組織文化中的權勢性騷擾現象，及面對組織文化中的姑息主義，併同本案調查意見所指出之違失，從**制度及組織文化等面向，研謀改善方案**。

調查意見四

- 臺大醫院應處本件陳思原性騷擾案，未即時依性工法第13條第2項規定，對陳思原為相關禁制處分，導致多名被害人於陳思原受訪談調查後不久，即另遭陳思原以道歉名義不當接觸，而蒙受二次傷害，核有違失。
- 嗣禁制處分作成後，該院復未能落實執行，陳思原仍能固定、持續進出該院婦產部住院醫師研修辦公室，更屬不當。
- 此外，亦查有該院婦產部主管不諳性平案件處理程序，而不當向疑似被害人打探案情之情事。臺大醫院允應就上開各節確實檢討，研提改善之方案。

調查意見五

- 臺灣大學及臺大醫院長期未能明確劃分同時具教師與醫師雙重職務身分者之行政監督職責，導致其等人員縱屬「與臺大醫院醫師職務身分」有關之違失行為，仍一律報請臺灣大學議處，除違反該院組織規程第7條第5項等規定，更造成同一行為下，該院不同進用類型醫師，處分內容南轅北轍之不公平結果，核有違失。
 - 臺灣大學依教師法及該校組織規程規定，對「教師」可為之懲處，與臺大醫院依醫師法等法規及該院公職人員獎懲要點第5點規定，對「醫師」可為之懲處，態樣難以相對應。
 - 臺灣大學於審議時，不論性平會，或教評會，均不曾且亦無法就臺大醫院考績會所為之「大過1次懲處建議」進行議決；使臺大醫院考績會之相關程序儼然成為冗贅。

調查意見六

- 現行**醫師懲戒法制**，**欠缺跨機關通報及橫向聯繫機制**，業導致地方衛生主管機關因無從知悉醫師有違反性平案件情事，而未能「及時」開啟醫師懲戒程序；**衛福部**允應參據本案經驗及相關機關作法，儘速檢討完善相關法規。
 - 衛福部於本院約詢時表示：該部業召開會議達成共識，建構社會局主動通知衛生局之機制。**惟該機制僅能處理違反性騷法之案件；如若為違反性工法或性教法之案件，現制下勞工局或教育局仍無從「即時、主動」通知衛生局。**
 - 勞動部建議：衛福部可參考教育部直接在性教法第30條第4項明文規定資料介接之作法，另個資籌備處亦認：「特定目的外利用是例外情況，是由資料保有機關來做審酌判斷；但如果要做例行性的串接，會建議在法律上做明定，會更明確。」相關意見，均值衛福部正視。

調查意見七

- 司法院釋字第583號解釋公布至今已逾20年，多數機關均已依該解釋意旨，推動完成業管法規「懲戒/懲處權時效」之相關修法事宜；反觀醫師法、藥師法之主管機關衛福部，**迄仍怠於研提相關法規之檢討修正**，導致司法實務上，業出現多起「類推適用」行政罰法3年時效之案例，殊難貫徹醫師法、藥師法為維護該職業群體內部紀律，立法懲戒不肖醫師、藥師之制度本旨，**核有怠失，情節明確**。
 - 以本案為例，黃信穎醫師係於110年6月27日對A女為性侵害之不法犯行，北市衛生局直至114年5月間，始以醫師法第25條第4款「執行業務違背醫學倫理」之事由，將其移付醫師懲戒，**惟此時因距黃信穎違失行為終了時已逾3年**。

調查意見八

- 現行性工法之性騷擾事件查處結果，僅以「附理由決議」方式通知當事人，恐難確實滿足申訴人、被申訴人實務上所需；勞動部允宜參考相關機關做法，檢討提供調查報告或評議決定書之可行性，俾使性工法救濟程序之配套機制，更臻周全。
- 此外，112年8月16日性工法修正施行後，雇主非因被害人申訴而知悉性騷擾之情形時，仍應就相關事實進行必要之釐清，則前述調查報告或評議決定書之提供對象，可否為配套之修正，使未提出申訴但有以證人身分協助釐清事實之被害人，得以檢視相關調查有無偏誤或避重就輕之情，亦容有併為檢討之空間；勞動部允宜通盤研酌考量。

調查意見九

- 相關事例顯示，在機關(構)內部獎懲作業上，部分機關(構)「不公告懲處案」之作法，反將促使其同仁產生「黑箱作業」、「大事化小」、「姑息養奸」等誤解，而有害內部團結及整體紀律之維持。況細繹性騷法、性工法等性平法規所規範之「限制公開」事項，乃足資識別「被害人」身分之資訊，而非「違失行為人」；如若以之作為限制性平案件懲處案「對內公告」之依據，顯有法條適用不當之疑慮。
- 事涉跨機關權責，允請勞動部、衛福部、教育部會同銓敘部、個資籌備處等機關，就本案事例凸顯之制度罅隙，研議檢討改進之方案。

處理辦法

- 調查意見一、三、四、五，提案糾正臺灣大學及臺大醫院。
- 調查意見二，已另案處理(彈劾)。
- 調查意見一、六，函請衛福部檢討改善。
- 調查意見七，提案糾正衛福部。
- 調查意見八，函請勞動部檢討改進見復。
- 調查意見九，函請勞動部、衛福部、教育部會同銓敘部、個資籌備處研謀改進方案見復。

簡報結束



感謝聆聽