

工作場所性騷擾調查專業人士培訓及專業人才庫建置要點

- 一、勞動部(以下簡稱本部)為辦理工作場所性騷擾調查專業人士(以下簡稱調查專業人士)之知能培訓，並執行性別平等工作法第十二條第五項規定，建立工作場所性騷擾調查專業人才資料庫(以下簡稱人才資料庫)，特訂定本要點。
- 二、各直轄市、縣(市)政府或事業單位，為調查工作場所性騷擾申訴案件，得請人才資料庫之調查專業人士協助。
- 三、調查專業人士之培訓對象如下：
 - (一)中央、各直轄市、縣(市)政府(以下併稱各級政府)推薦願意擔任調查專業人士之現任或曾任性別平等工作會委員、就業歧視評議委員會委員、性騷擾防治審議會委員或性別平等教育委員會委員。
 - (二)教育部校園性侵害性騷擾、性霸凌調查專業人才庫，或衛生福利部性騷擾調查專業人才庫之人員。
 - (三)各直轄市、縣(市)政府推薦願意擔任調查專業人士之專業團體代表。
 - (四)各律師公會推薦願意擔任調查專業人士之律師。
- 四、培訓對象應依下列規定之課程內容，參加工作場所性騷擾調查知能培訓：
 - (一)前點第一款及第二款規定培訓之對象：
 1. 工作場所性騷擾法規之知能及運用。
 2. 工作場所性騷擾法規之新法與舊法適用(包括與其他性騷擾法規競合之爭議)，及法院判決。
 3. 調查策略及技術。
 4. 工作場所性騷擾事件調查報告之規格及論述。
 5. 工作場所性騷擾案例分析。
 - (二)前點第三款及第四款規定之培訓對象：
 1. 性別平等意識培力及增能。
 2. 工作場所性騷擾法規之知能及運用。

3. 工作場所性騷擾法規之新法與舊法適用(包括與其他性騷擾法規競合之爭議)，及法院判決。
4. 調查策略及技術。
5. 工作場所性騷擾事件調查報告之規格及論述。
6. 工作場所性騷擾案例分析。

前項所定工作場所性騷擾法規，包括性別平等工作法及相關法令中有關工作場所性騷擾之規定。

前點第一款規定之培訓對象，曾參與工作場所性騷擾案件調查及撰寫報告者，免參加第一項第一款第一目及第五目所定課程。

- 五、調查專業人士參加前點所定培訓課程，並取得完訓證明者，由本部列冊，納入人才資料庫。
- 六、調查專業人士自納入人才資料庫之日起，應至少每五年擔任各級政府辦理性別平等相關研習會之講師，或參加各級政府辦理之性別平等相關課程。
- 七、人才資料庫內之資料，包括調查專業人士之姓名、性別、服務單位、職稱、聯絡電話、電子信箱帳號及可參與工作場所性騷擾調查之區域(如附表)；相關資料之蒐集、處理及利用等事項，各級政府及事業單位應依個人資料保護法之規定為之。
- 八、調查專業人士有下列情形之一者，經本部性別平等工作會審認後，應自人才資料庫除名：
 - (一)未依第六點規定，於納入人才資料庫之日起，每五年擔任講師或參加課程。
 - (二)有性侵害、性騷擾或性霸凌之行為，經調查屬實。
 - (三)有違反客觀、公正、專業之原則，或有其他不適任情形，致其認定事實有偏頗之虞。
 - (四)其他不當行為。