

## 從證書體制到實踐社群？ 性別事件調查人才庫專業化路徑的反思

李有容\*

### 摘要

本文以《性別平等教育法》、《性別平等工作法》與《性騷擾防治法》於 2023 年修正為焦點，探討修法後國家如何透過「調查專業人才庫」建構性別事件調查之專業化。本文以 2017 年 MeToo 運動及 2023 年國內發展為背景，指出此次修法以「有效究責加害人、友善保障被害人、建立可信賴制度」為核心政策語彙，並回應 CEDAW 第 4 次與第 5 次國家報告對性別暴力防治之要求。

本文以文獻研究法，結合 Abbott「專業體系理論」，將專業化理解為管轄權的界定與競逐；援引 Bourdieu「場域理論（field theory）」，分析跨場域移轉時資本轉換與慣習差異（例如教育場域偏向輔導取徑，勞動場域偏向契約與權利義務）；並以 DiMaggio 與 Powell 的「制度趨同理論」，說明各部會制度趨同現象（如勞動部對教育部模式的模仿與移植）；最後透過 Wenger 實踐社群觀點，指出短時數、一次性訓練難以生成具持續互動、共同反思與知識累積的專業社群。

研究發現：人才庫制度在提升制度合法性與可見度上確具效果，然而「跨庫借用」凸顯出場域差異與能力錯配風險，使調查實務可能偏於形式。建議：應從偏重證書與名冊的制度邏輯，轉向以實踐社群為核心的能力治理，透過跨場域案例回饋、同儕督導與反思機制，更實質地回應性別正義之目標。

**關鍵字：**性別事件調查、專業化困境、調查人才庫、場域理論、性別正義

---

\*世新大學行政管理學系副教授。E-mail: ylee@mail.Shu.edu.tw  
收件：2026 年 1 月 19 日，同意刊登日：2026 年 3 月 21 日

## 壹、前言：性別平等的專業化困境

### 一、性平三法

2017年起，全球 MeToo 運動揭露各種隱匿於日常與權力關係中的性騷擾與暴力事件，我國也在 2023 年因政治、文化與職場領域的一連串揭露中，掀起新一波對性別暴力的討論。這一波浪潮，反映出輿論的力量，推動相關法制的調整。行政院在「性平三法修正」政策說明中明白指出，政府以「有效打擊加害人、友善保障被害人、建立可信賴制度」為目標，全面修正《性別平等教育法》《性別工作平等法》(後更名為《性別平等工作法》)與《性騷擾防治法》(行政院，2023)。

在此脈絡下，2023 年 8 月性平三法的修正案陸續通過並公布施行。《性別平等教育法》擴大適用範圍，將軍警學校與少年矯正學校納入，同時將過去的「校園性侵害、性騷擾或性霸凌事件」整併為「校園性別事件」；更新增「違反與性或性別有關之專業倫理行為」，將校長與教職員工的專業倫理違失納入規範。《性別平等工作法》則在原《性別工作平等法》基礎上，區分出一般權勢與特別權勢性騷擾、延長申訴時效、加重雇主防治義務與行政罰責，顯示職場性騷擾已成為勞動權益與人身安全的焦點。《性騷擾防治法》的修正，強化被害人保護、引入保護扶助制度與跨機關通報義務，並要求調查機關在程序中提供心理、法律與社會福利等協助 (行政院，2023；勞動部，2024)。

另一方面，作為履行 CEDAW 的一環，台灣在第 4 次與第 5 次國家報告中，將性平三法修法視為回應「以性別為基礎之暴力」(gender-based violence against women) 的核心政策之一，強調國家須建構一套「更有效、友善且可信賴」的性騷擾防治體系 (行政院，2022、2025)。透過這樣的國際承諾與國內壓力，現階段的性別暴力不再只是刑事司法或行政處分問題，而被放置於國家人權責任與性別主流化的框架下。

筆者認為，在現階段的性平三法的發展下，誰來處理性別事件是一關鍵問題，儘管外界對此關注甚少。修法的文字雖明訂出申訴時效、管轄權與裁罰標準，但面對被害人陳述、釐清權力關係與判斷事實的時候，往往是一群被標示為「專業」的調查人員。因此，性別平等政策的落實程度，愈來愈取決於國家如何定義、培育與認證這些「性別事件調查專業人才」，而這也正是筆者撰文的起點。

### 二、性別事件的分流：校園、職場與社會場域

雖然三法皆以防治性騷擾與性別歧視為核心，但在分工上，各式法律規範出「依事件發生場域分流」的治理架構。行政院在性平三法修法說明中指出：校園事件優先適用《性別平等教育法》，勞動關係下的事件則依《性別平等工作法》處理，其餘發生於一般社會場域的性騷擾則由《性騷擾防治法》管轄，以避免同一事件在三法間產生適用爭議（行政院，2023）。

在校園場域，《性別平等教育法》結合法規與行政命令，要求各級學校與主管機關設置性別平等教育委員會，簡稱性平會，並依校園性別事件處理準則啟動調查與救濟程序。2023 年的修法擴大適用範圍，增加專業倫理規範與強化輔導保護措施，使學校在面對師生間的權力失衡與長期互動關係時，具有更明確的處理工具。

在職場場域，《性別平等工作法》將性騷擾視為雇主管理責任的一部分，要求事業單位建立防治措施、設置申訴管道，並在接獲申訴或知悉事件時採取立即有效的糾正與補救措施。修法後，不僅申訴時效延長，雇主的作為或不作為都可能成為行政責任與民事賠償的判斷基礎。勞動主管機關亦負責受理特定類型案件，例如雇主為行為人、被害人不服雇主處理結果等，形成多層級的監督網絡（勞動部，2024）。

在日常生活的場域，《性騷擾防治法》則處理不符合校園或工作場所定義的性騷擾，包括公共空間、服務關係或臨時互動等情境。法條強調地方政府的調查與裁處角色，並要求在調查過程中提供被害人心理、法律與社會福利支援，使地方政府成為社會場域性騷擾防治的主要節點（行政院，2023）。

這樣的分流設計，理論上可以針對不同場域的權力關係與組織結構量身訂做機制，但在實務上帶來兩個後果。其一，性別事件被切割為校園案件、職場案件、社會案件這三種事件；且不同法源與主管機關各自發展出一套語言與處理邏輯。其二，國家在不同場域分別建立「專業調查人員」制度，使得「誰有資格調查性別事件」的判準，也隨場域而變動。

### 三、人才庫並置、場域借用與專業化的雙面性

在性平三法修法與治理分流的架構下，教育部、勞動部與衛生福利部陸續建構各自的調查專業人才庫。教育部依據《校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則》與相關要點，設計分級培訓，包括初階、進階、高階與精進四個層級，完成一定

訓練並通過審查者，得納入校園性別事件調查專業人才庫，且每三年須參加精進培訓或案例研討，以維持資格 (教育部，2021)。

衛福部則依《性騷擾防治法》第五條訂定培訓及人才庫建置要點，規定完成初階與進階課程，且三年內須實際參與涉性騷擾調查，方能維持列名資格。勞動部則依據《性別平等工作法》第十二條第五項，制定《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》，將完成特定課程且具相關實務或委員經驗者，納入工作場所性騷擾調查專業人才資料庫，供地方政府與事業單位延聘使用 (衛生福利部，2024)。

勞動部則依《性別平等工作法》第 12 條第 5 項制定《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》，將完成特定課程且具相關實務或委員經驗者，納入工作場所性騷擾調查專業人才資料庫，供地方政府與事業單位延聘使用 (勞動部，2024)。

儘管三個人才庫似乎回應了不同法源與場域的需求，也符合行政院提出的「建構可信賴專業制度」的目標。細看人才庫的設計與運作，卻有幾個值得問題化的現象。首先，三部會雖然分別負責不同場域，卻在培訓對象與內容上高度重疊：衛福部與勞動部的培訓要點中，明文將教育部與他部人才庫成員列為優先對象，顯示互相借用已成為補足人力的日常機制。其次，勞動部的人才庫制度明確授權地方政府與事業單位「得請人才庫之調查專業人士協助」，也就是當職場案件量能不足時，可尋找已有校園或社會場域經驗者，再以短期課程補充勞動法規知識。

在這樣的制度安排下，「專業化」似乎具有雙重意涵。一方面，國家透過課程、證書與名冊，為性別事件調查賦予形式上的專業標誌，強化制度合法性與外部信任；另一方面，當場域差異與法源意涵未被充分處理，「專業」可能只剩下訓練時數與證書名稱，而無法確保調查真正回應權力不平等與勞動處境。特別是在職場案件中，若主要調查人力來自教育或社福場域，卻缺乏對勞動契約、績效壓力與非正式組織文化的理解，專業化很可能變成一種形式主義，看似專業，卻在關鍵判斷上有失焦的可能。

因此，本文試圖探討當各部會以「調查專業人才庫」作為回應性平三法修法的主要工具時，究竟是在鞏固性別正義的制度基礎，還是在場域競逐與人力不足之間尋求一種折衷的可見專業？近年來勞動部對教育部人才的依賴，更凸顯職場

性別事件處理專業尚未在勞動場域內部穩定生成，而是仰賴跨場域移植與短期培訓來填補空缺。

#### 四、研究目的與研究問題

基於上述觀察與筆者的親身經歷，本文從性別平等的專業化困境為切入點，以文獻研究方法，聚焦於教育部與勞動部之間的人才庫互動，探討國家如何在不同治理場域中建構性別事件調查「專業」，以及這種建構如何回應或迴避權力不平等。本文之研究目的包括：

1. 描繪在性平三法修法後，校園與職場性別事件處理制度的整體架構，說明各自的法源、流程與治理邏輯。
2. 分析教育部與勞動部調查專業人才庫的設計，包括培訓對象、課程內容、資格維持與退場機制，揭示其背後的專業化想像。
3. 探討勞動部借用教育部人才之現象，如何反映不同場域間的權力關係與象徵資本分布，並評估此種跨場域移植對職場性別事件處理的影響與風險。
4. 嘗試透過布迪厄 (Pierre Bourdieu) 場域理論、新制度主義與專業社群觀點，提出一套分析性別治理專業化過程的概念框架。

為了回應上述研究目的，本文提出以下研究問題：

問題 1：在性平三法修法與 CEDAW 架構下，現行法制如何界定校園與職場的性別事件，並分配調查與裁處權限？

問題 2：教育部與勞動部如何透過培訓制度與人才庫設計，建構「調查專業」的資格與形象？

問題 3：勞動部在職場性別事件處理上借用教育部人才的制度依賴，具體呈現了哪些場域差異與資本移轉問題？

問題 4：這些制度安排如何影響性別正義的實現，尤其是在回應權力不對等與被害人處境方面？

#### 五、研究範圍與名詞界定

##### (一) 研究範圍

本文聚焦於 2017 年 MeToo 運動以來的發展，特別是 2023 年性平三法修法

後至今 (2026 年) 的制度變化，必要時會回溯至相關要點與人才庫制度初次制定之時，以釐清制度演變脈絡。空間上，以中央層級的教育部、勞動部與衛生福利部為分析主體，並視情況引用地方政府執行面的資料作為輔助說明。

## (二) 名詞界定

### 1. 調查專業人才庫

研究對象以三部會建置的「調查專業人才庫」與其相關規範為主，包括教育部「校園性侵害性騷擾或性霸凌調查專業人員培訓及調查專業人才庫建置要點」、衛福部「性騷擾調查專業人員培訓及調查專業人才庫建置要點」、勞動部「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」及其網站呈現方式等。在名詞界定方面，可以分為性別事件、調查專業人才庫、以及專業化這三方面。首先，性別事件作為涵蓋上述不同法源下性騷擾、性侵害、性霸凌與性別歧視案件的統稱，並強調其共同涉及性別權力不平等。

第二，調查專業人才庫指由中央主管機關依法律或行政命令建置，透過培訓、審查與列名程序，作為學校、地方政府或事業單位在處理性別事件時遴聘外部委員的名冊。至於專業的來源可能包括法學、心理、社工、教育、人力資源等不同背景。而專業化不只指調查技術與知識的提升，而是指國家透過法律、培訓制度與認證機制，將某些行動者標記為「具有性別事件調查資格」的過程。此過程同時涉及合法性建構、場域位置劃界與象徵資本的分配，未必自動等同於實質的性別正義。

### 2. 性別事件

此外，「性別事件」應被視為一操作性概念，係指依性平三法啟動行政調查程序之案件。為對應現行三個調查專業人才庫之分工，本文將此類事件依主要法源與場域區分為三類：

(一) 依《性別平等教育法》處理之校園性別事件，主要發生於各級學校與軍警學校，對應教育部建置之校園性別事件調查專業人才庫；

(二) 依《性別平等工作法》處理之職場性騷擾事件，發生於勞動契約關係下之工作場所，包括醫療院所等高度專業化職場，對應勞動部建置之工作場所性騷擾調查專業人才資料庫；

(三) 依《性騷擾防治法》處理之一般（社會型）性騷擾事件，發生於非校園、非勞動契約關係之公共或服務場域，對應衛生福利部建置之性騷擾調查專業

人才庫。

其他如家庭暴力、性侵害犯罪及跟蹤騷擾案件，固亦屬廣義性別暴力，惟其調查與保護機制主要依《家庭暴力防治法》《性侵害犯罪防治法》《跟蹤騷擾防治法》等特別法運作，本文僅在法制背景中略述，不納入三部會調查專業人才庫比較之核心範圍。未來的研究部分，將以醫療院所為例，進一步分析上述三類案件在具體職場中的交錯與實作。

## 貳、文獻回顧

我國關於性騷擾防治與性別平等政策的研究已相當豐富，大致可分為法制建構與比較、校園性平機制與程序正義、職場性騷擾與勞動權益。在法制面，焦興鎧等學者從憲政與人權的角度，分析我國防治性騷擾法制的形成與演變，檢視性別工作平等法、性別平等教育法與性騷擾防治法在立法目的、適用範圍與制度設計上的差異與不足（焦興鎧，2006a、2006b；陳素秋，2009；陳燕卿，2006）。有些研究則透過比較法的方式，對照美國 Title IX 或職場性騷擾判例，<sup>1</sup>反思台灣法制在責任歸屬與救濟機制上的差距與可能改革方向（MacKinnon, 1979, 1993）。

在校園性平方面，早期研究多著重於描繪校園性騷擾與性侵害的發生樣態、學校政策與防治機制，以及性別平等教育委員會的組織運作（王麗容，1998、1999；王麗容與李怡青，1999；王玥好，2003；羅燦煒，2005、2006）。質性與批判取向的研究則從具體申訴個案出發，分析調查與處理過程中的語言權力與社會文化脈絡，指出調查委員的專業背景、性別意識與委員會組成，會影響被害人對程序公正感與制度信任（黃曬莉、畢恆達，2002；羅燦煒，2010；蕭昭君，2007）。亦有專書結合理論與實務，系統整理校園性別事件的通報、調查與輔導流程，成為校園處理案件的重要參考依據（蘇滿麗，2013）。

在職場性平方面，法律與政策研究聚焦於《性別平等工作法》中職場性騷擾與權勢性騷擾的規範設計，以及主管機關與雇主在防治政策與申訴機制中的角色定位（焦興鎧，2002、2006b；陳燕卿，2006；郭玲惠，2009）。此外，也有研究

---

<sup>1</sup> 這是 1972 年美國《教育修正案》（Education Amendments of 1972）中的一條聯邦民權法，核心條文是任何人不得在接受聯邦資助的教育計畫或活動中，因其性別而被排除在外、被剝奪利益或遭受歧視。然美國的職場性騷擾則是依據 Title VII：《1964 年民權法》第七章（Title VII of the Civil Rights Act of 1964）。

回到性暴力與性騷擾迷思的社會建構，討論職場關係、權力不對等與文化觀念如何影響受僱者對性騷擾的感知與求助路徑（文榮光，1994；蕭昭君，2007）。

現有文獻已從法制層次、校園治理與職場政策等面向，勾勒出臺灣性騷擾防治與性別平等制度的發展樣貌；然而，目前從未有針對「性別事件調查專業人才庫」的相關討論，在這兩年內（2024、2025）頻收到招募文的前提下，筆者以自身經驗，試圖描繪性別事件調查專業是如何被建構出來，並在不同場域之間被移植與競逐。換言之，本文並不否認法條與被害人經驗的重要性，而是主張那些被放在專業位置上的人實際上掌握許多權力。而這些人，也就是調查委員、人才庫成員與訓練制度是如何被形塑、被使用，也在何種程度上反過來形塑了性別平等的實踐邊界。

### 參、理論探討：專業化、場域、制度趨同

#### 一、專業化與職業疆界：Abbott 的專業體系與誰有管轄權？

本文以 Abbott (1988) 的專業體系理論作為理解「誰有資格處理性別事件」為起點。Abbott 在《專業體系：專業勞動分工的論述》（*The System of Professions*）中指出，現代社會中的專業（professions）並非孤立存在，而是形成一個彼此互相競逐與調整的專業體系。各專業的核心工作，是對特定問題提出一套診斷、推論、治療三段論的知識與技術，並透過法律、組織與文化等方式，取得對相關工作任務（tasks）的管轄權（jurisdiction）。

Abbott 認為，專業化（professionalization）不是某個行業自然而然升級的過程，而是一場持續進行的管轄權競爭。如醫師、律師、社工、心理師等專業團體，會不斷透過學術論述、制度設計與法律遊說，主張自己對某類議題最有發言權，並爭取獨占或優先處理權。例如，醫師透過醫療法規與執照制度，確保自己對疾病診療的管轄權；律師則透過訴訟代理與法律諮詢制度，維繫對法律爭議的管轄；而我們所在的學術界，則會有不同的山頭林立。

這套理論提供了觀察性別事件調查工作的重要視角。性別事件並不是一類天生屬於某個專業的問題，它同時涉及法律責任、心理創傷、組織運作與教育關係等面向。因此，在實務上我們可以看到多個專業群體都可能主張自己對性別事件具有管轄權：法律專業強調程序正義與責任歸屬，社工與心理專業強調創傷知情

與支持服務，人資或勞資專業強調組織治理與風險控管，教育專業則強調師生關係與教育倫理。

Abbott 進一步指出，專業之間的關係常常會因為技術變遷、國家政策或社會運動而改變，原本清晰的疆界可能被挑戰，導致管轄權移轉或共同管轄的狀況出現。在性別治理領域，MeToo 運動與性平三法修法，可以被視為一種外部衝擊，迫使國家重新調整對性別事件的治理分工。然當政府決定透過「調查專業人才庫」來處理性別案件時，實際上就是在為某些專業群體賦予新的管轄權：誰能進入人才庫？需要具備哪些學歷、職業背景與訓練時數？這些決定，都在重劃專業疆界。

## 二、布迪厄場域理論：場域、資本與慣習在性別治理中的應用

Bourdieu (1984, 1986, 1990) 以「場域 (field)」 「資本 (capital)」 與「慣習 (habitus)」 三個概念，分析現代社會中權力如何在不同空間被累積、交換與再生產。場域指的是一個相對自主、具有自身遊戲規則與權力關係的社會空間，例如藝術場域、學術場域、法律場域等。每個場域都有其可思、可說、可做的界線，參與者在其中角力，以爭取較有利的位置與資源。故每個場域都是一個相對自主、具有自身遊戲規則與權力關係的社會空間，例如藝術場域、學術場域、法律場域等。而參與者在其中角力，以爭取較有利的位置與資源 (Smith, 2020)。性別治理可以被理解為一個橫跨多個子場域的複合場域：教育場域、勞動場域與社會福利場域各自有不同的任務與規則，卻共同被納入國家性平政策的架構之中。

在各個場域中，行動者所能調動的資源，布迪厄(Pierre. Bourdieu)概括為不同形式的資本：包括經濟資本、文化資本（學歷、專業知識）、社會資本（關係網絡）與象徵資本（名望、權威）。在性別事件調查場景中，法律學位、調查經驗、在政府委員會的服務紀錄、在性別運動中的聲望等，都是不同形式的資本，會影響某位調查人員在委員會中的話語權與決策影響力 (Bourdieu, 1984, 1986, 1990)。

其中，慣習是行動者在長期社會化過程中內化的感知、思考與行動傾向，是一種「身體化的歷史」(Ramsey, 2025)。例如，從教育體系長期養成的教師，對輔導、品格、師生關係等語句有高度敏感與熟悉，而在勞動法實務中長期工作的專業者，則自然會以契約、雇主責任、職場風險的框架來理解性別事件。當不同慣習的行動者被編制進同一個「性別事件調查人才庫」時，表面上看來都具備「性別平等專業」，但其實背後的慣習與場域經驗截然不同。

本文以場域理論為框架，將教育部、勞動部與衛福部分別視為性別治理場域中的重要位置，這些場域透過人才庫制度，爭奪對「性別事件調查」這項工作之正統詮釋權。調查專業人才不只是單一個體，而是承載著其所屬場域的慣習與資本，在跨場域流動的過程中，會產生資本能否順利轉換、專業權威能否被承認等問題。這些問題也將與 Abbott 所說的專業管轄權鬥爭互相交織。

### 三、制度趨同

同一行業，規範各成員的制度逐漸趨同。是 DiMaggio 與 Powell 在〈鐵籠再訪：制度趨同與組織場域中的集體理性〉提出的「制度趨同」（institutional isomorphism）。

DiMaggio 與 Powell (1983) 指出，當同行內的一群組織逐漸形成一個「場域」，如醫院體系、大學、政府部門，它們在面對外部壓力與合法性需求時，往往會出現高度的相似性。這種同質化並不必然是出於效率考量，而是為了滿足「看起來合理、專業、現代」的期待。兩位作者區分出三種類型的趨同機制：

1. 強制趨同 (coercive isomorphism)：來自法律、政策或資源依賴關係的強制壓力。
2. 模仿趨同 (mimetic isomorphism)：在不確定情境下，組織傾向模仿被視為成功或正統的典範，以減少風險與學習成本。
3. 規範趨同 (normative isomorphism)：由專業社群、教育訓練與資格認證帶來的規範壓力，使組織收斂於一套被認定為專業的作法。

應用在本研究的脈絡中，「性別事件調查專業人才庫」可以被視為各部會在性別治理場域中面對社會壓力與國際人權規範時所做出的回應。當某一部會，如率先建構校園性平制度的教育部，已經擁有一套相對完整的培訓方案與人才庫設計，其他部會在面對類似的治理壓力時，往往會透過「模仿」來快速建立看似相當的制度架構。

此外，隨著性別平等、性騷擾防治逐漸被納入各專業領域的必修課程，調查人員培訓也愈來愈常透過學分班、證照課程、在職訓練等方式整合，形成跨部會的性別專業社群。這種透過訓練與認證形成的專業規範，就是制度趨同中的規範趨同。

本文根據制度趨同的視角，分析勞動部在建置工作場所性別事件調查專業人

才庫時，如何在法律要求、社會期待與既有專業模式之間擺盪，並在何種程度上「模仿」教育場域或社會福利場域既有的制度設計。這樣的分析有助於我們理解，現行制度的相似性背後，可能隱含哪些沒有被充分討論的場域差異與專業化困境。

#### 四、Wenger 的實踐社群：短時數培訓與長期實務共同體

上述理論多聚焦在制度與場域層次，Wenger 的實踐社群（communities of practice）理論，則更細膩地檢視「專業是如何被學習與維持」的。他認為學習不只是知識由教師傳遞給學生，而是透過參與共同實踐而逐漸成為某個社群一員的過程。

Wenger (1998)將實踐社群定義為一群人因為共同關心某項工作或議題，經常互動而在日常實務中彼此學習，逐漸發展出共享的語言、工具與標準。在這個框架下，真正的專業性不是透過一次性的課程就能獲得，而是透過持續參與社群、處理實際問題、反思經驗與接受同行回饋而逐步累積。

將此應用於性別事件調查，可以看出「短時數培訓」與「長期實務共同體」之間的張力。當國家以 10、20 或 40 小時的課程來認定調查專業資格時，其實是將專業學習壓縮為一次性的輸入，而未必能確保調查人員之後有穩定的實務場域與同儕社群，來承接這些知識並轉化為成熟的判斷能力。若缺乏持續互動與共同反思，調查人員之間就不易形成實質的實踐社群，專業認同也容易流於一張證書。

本文應用「實踐社群」的觀點，檢視現行調查專業人才庫的運作方式。這些人才是否有機會形成跨部會、跨場域的實務共同體？抑或是被分散在不同機關與個案中，只在需要時被點名出來服務？這樣的制度設計，對於培養能夠理解權力不平等、處理脆弱當事人處境的性別專業，有何限制？

### 肆、性別事件治理的法規與制度場域

#### 一、CEDAW 義務與第 5 次國家報告

台灣雖非聯合國會員，但自 2011 年制定《消除對婦女一切形式歧視公約施行法》，明定 CEDAW 具有國內法效力，自 2012 年 1 月 1 日起施行，並約定每四年提出一次國家報告。該施行法第 1 條將立法目的界定為「消除對婦女一切形式

歧視，健全婦女發展，落實保障性別人權及促進性別平等」，使 CEDAW 成為檢視國內性別法制的重要上位規範。

在 CEDAW 監督架構下，國際專家會議透過結論性意見，持續要求我國強化對性別暴力（gender-based violence against women）的防治，包含：建立有效申訴與救濟機制、加重加害人責任、避免單靠組織內部程序處理職場性騷擾等。第四次國家報告審查中，委員特別質疑：當加害人是公司內權力階層較高者時，仍要求被害人先透過公司內部程序申訴，恐阻礙合法救濟，因此建議我國應在《性別工作平等法》下設置較獨立的申訴管道與較強的執法機制。

在 2025 年公布的 CEDAW 第 5 次國家報告及相關說明文件中，政府明確指出：為建構「更臻有效、友善與可信賴之性騷擾防治體系」，已於 2023 年完成「性平三法」修法，即《性別平等工作法》《性騷擾防治法》及《性別平等教育法》。修法內容包括：引入權勢性騷擾類型、強化申訴與裁處機制、延長申訴時效、建置調查專業人才資料庫等，作為回應 CEDAW 對性別暴力防治義務的重要措施。

行政院在「性平三法修法—打造有效、友善、可信賴的性騷防治制度」政策說明中，也重申修法是為了回應近期 MeToo 事件與 CEDAW 的要求，明確以「有效打擊加害人」「友善被害人」「建立專業可信賴制度」作為三大目標。這使得性平三法不僅是單一領域法規的調整，而是被放置在履行國際人權義務、回應國際審查結論的框架下理解。

## 二、性平三法的定位與管轄

性平三法在 2023 年修法後，透過明確分工，將性騷擾與性別事件依發生場域切割為三種主要型態：校園性別事件、職場性騷擾與一般(社會)場域性騷擾。行政院政策文件直接指出：「校園事件優先適用性平法，再來是工作職場的性工法，其餘歸在社會型性騷法處理」，以避免同一事件同時落入三法管轄的爭議。資簡述如下：

### (一)《性別平等教育法》：校園情境、教育與預防

《性別平等教育法》以推動性別平等教育及建立安全校園為目的，適用範圍涵蓋各級學校，修法後並將軍警校與少年矯正學校納入。法中要求中央、地方及各級學校設置性別平等教育委員會，職掌包括研擬性平教育政策、推動課程與活

動，以及調查及處理與本法有關之案件，明確把案件調查納入性平教育工作的核心。

在事件類型上，條文與相關準則將校園性別事件細分為：性侵害、性騷擾、性霸凌，以及 2023 年修法後新增的校長或教職員工違反與性或性別有關之專業倫理行為，後者特別指涉利用權勢與未成年學生發展親密或不當關係。

就調查制度而言，性平法要求各級學校性平會負責受理、調查與處理校園性別事件，並應建立防治規定與申訴管道；修法後更強調在調查期間不得以任何方式影響學生受教權與工作權，且須提供心理輔導、法律協助與社會福利資源轉介等支持措施。

## (二)《性別平等工作法》：勞動契約、雇主責任與敵意工作環境

原名稱《性別工作平等法》於 2023 年更名《性別平等工作法》後，大幅調整關於職場性騷擾的規範。該法之目的在於保障工作平等，禁止性別與性傾向歧視，並防治職場性騷擾。其中，第 12 條將職場性騷擾分為兩大類型，分別是：

1. 敵意工作環境型：受僱者於執行職務時，任何人以帶有性意味或性別歧視的行為，造成敵意、脅迫或冒犯性的工作環境，影響人格尊嚴、人身自由或工作表現；
2. 交換條件型：雇主對受僱者或求職者提出性要求或性別歧視言行，作為契約成立、續聘、分發、升遷等的條件。

此外，2023 年修法後新增權勢性騷擾概念，明定對於因僱用、求職或執行職務而受其指揮監督之人，利用權勢或機會為性騷擾者，構成較重責任；且延伸適用範圍至非工作時間、跨公司合作等情境。

在制度設計上，《性別平等工作法》要求雇主在僱用一定人數以上員工時，必須訂定性騷擾防治措施、申訴及懲戒規範，並在工作場所公開揭示；同時賦予主管機關勞動檢查權限，將性別歧視與性騷擾列為檢查項目。修法後，當雇主為行為人或被害人不服雇主調查結果時，得向地方勞政主管機關申訴，由主管機關調查與裁處；中央主管機關亦被要求建置性別平等人才資料庫，統整性騷擾防治事件資料。

因此，《性別平等工作法》在概念上，將職場性騷擾定位為勞動契約關係下的權利侵害與雇主管理責任，調查與裁處機制主要由雇主與勞動主管機關分層負

責。

### (三)《性騷擾防治法》：社會場域下的性騷擾

《性騷擾防治法》為防治性騷擾與保護被害人權益而制定，其第 1 條明言：性騷擾事件之處理與防治原則上依本法規定，但若依事件發生場域與當事人身分，性別平等教育法或性別平等工作法已有處理與防治規定者，優先適用該等法律。就是說，這是處理不屬校園或勞動契約關係下的一般社會場域性騷擾。

這個法規認知的性騷擾，是指性侵害犯罪以外，違反他人意願且與性或性別有關的行為，致損害人格尊嚴、造成畏懼或敵意情境，或不當影響工作、教育、訓練、服務或日常生活，或將順從、拒絕該行為作為權益獲失的條件；並特別規定權勢性騷擾與性別騷擾作為重要樣態。

《性騷擾防治法》賦予地方政府重要角色：對公共空間、服務場所或一般社會場域性騷擾事件，地方政府為主要受理、調查與裁處機關；同時要求機關、學校與各類組織制定防治措施，提供申訴管道並保障被害人隱私。修法後亦將「保護扶助」入法，要求編列預算提供法律、心理與社會福利服務，並強化被害人資訊保密與媒體報導限制。

就場域分工而言，《性騷擾防治法》承接性平三法中「校園優先用性平法、職場所屬性工法、其餘歸一般性騷法」的分流原則，成為社會場域中補足教育與勞動法不足之最後一道防線。

## 三、其他相關法：跟蹤騷擾、家庭暴力與性侵害犯罪防治

除性平三法外，我國在與性別暴力相關的法制上，還有《跟蹤騷擾防制法》《家庭暴力防治法》與《性侵害犯罪防治法》等，雖然主要處理的是刑事或暴力事件，但在通報、調查與保護程序上，與性別事件治理具有密切連結。

### (一)《跟蹤騷擾防制法》

《跟蹤騷擾防制法》於 2021 年公布，2022 年 6 月 1 日施行，回應長期以來對跟蹤騷擾行為欠缺明確刑事與保護規範的問題。該法第 2 條將跟蹤騷擾行為定義為對特定人反覆或持續、違反其意願且與性或性別有關的八類行為（監視、尾隨、威脅、干擾聯繫、強求接觸、寄送物品等），致使被害人心生畏怖、影響日

常生活等。

在處理機制上，跟騷法將警察機關置於第一線。該法第 4 條規定，警察受理跟蹤騷擾案件應立即開始調查、製作書面紀錄，並告知被害人權利與服務措施；經調查有犯罪嫌疑者，警察得核發書面告誡，必要時採取保護措施。被害人或檢警機關得向法院聲請保護令，法院審理過程不公開，並得依職權調查事實與證據。

此外，對於涉及家庭成員或親密伴侶間的跟蹤騷擾，則明定應依《家庭暴力防治法》聲請保護令，顯示兩法在保護令制度上的區分與銜接。

## (二)《家庭暴力防治法》

《家庭暴力防治法》主要處理家庭成員或親密伴侶間的暴力，包括身體、精神、經濟暴力等。雖然不以「性」為唯一要素，但實務上家庭性暴力與性侵害案件多透過本法啟動保護機制。警察在受理家庭暴力報案時，須填製通報表、評估風險、協助被害人聲請保護令，並在 24 小時內通報婦幼系統；必要時通知鑑識與社政單位介入。

家庭暴力防治中心則負責提供社會工作服務、安置與追蹤，形成以通報、保護令、社政服務為核心的處理邏輯。這套制度與性平三法的行政調查機制不同，較接近刑事與保護程序，凸顯對人身安全的優先關注。

## (三)、《性侵害犯罪防治法》

《性侵害犯罪防治法》針對刑法上的性侵害犯罪，建立偵查與審判程序中被害人保護與證據運用的特別規定。2023 年的修法重點包括：與刑法新增「妨害性隱私與不實性影像罪」連動、強化被害人陳述在偵查中作為證據的條件、擴大不公開審判及禁止性別歧視言行等。

## 四、性別事件在不同法規中的定義與治理邏輯差異

性別事件治理並非由單一法律負責，而是透過性平三法與其他相關法形成一個多層次、場域分流的法制拼圖。這些法律對「性別事件」的界定與處理方式，呈現出不同的治理邏輯。

在校園場域，是以《性別平等教育法》下的校園性別事件為主要脈絡。該事件類型涵蓋性侵害、性騷擾、性霸凌與專業倫理違反，強調不只是單一行為，而

是與教育關係與校園文化密切相關的權力不對等。而大多數的學校是以性平會扮演教育推動與案件調查的雙重角色，重視防治教育、輔導與環境改善，將性別事件視為教育體系中需被矯正與反思的結構問題。

在職場場域，則是依據《性別平等工作法》下的職場性騷擾，以勞動契約與雇主責任為核心，強調敵意工作環境與權勢交換條件，突顯性騷擾對勞動權益與職涯的侵害。其調查與處理機制採雇主內部處理以及主管機關外部監督的雙軌制，要求雇主採取「立即有效的糾正及補救措施」，並賦予主管機關行政裁罰權與勞檢權。這種設計將性騷擾視為勞動管理與職場風險的一部分。

第三種場域則是依據《性騷擾防治法》下的社會型性騷擾，這種性別事件定義較為寬泛，涵蓋公共空間、服務場域、各種非契約關係下的性或性別相關騷擾行為，並將性別騷擾視為性騷擾的一種。其脈絡偏向「社會保護」，強調地方政府在受理、調查與裁處上的責任，並特別著重保護扶助、心理與法律協助、資訊保密等，被害人被位置在需要公共支援的權利主體。

最後一種場域則是根基於《跟蹤騷擾防制法》、《家庭暴力防治法》、《性侵害犯罪防治法》等三法，儘管不強調性別議題，但實際上處理大量具有性別權力結構的暴力與性犯罪案件。故其治理脈絡是以人身安全與刑事司法為主，由警察、檢察官與法院主導，搭配保護令制度、通報機制與專業社工服務，將案件定位為需要迅速介入與風險評估的暴力事件。

這些法規將「性別事件」轉變為一個非單一、穩定的概念，而是隨著場域與法源不同被切割為四種類型：校園中的教育與倫理問題、職場中的勞動權益與雇主責任問題、社會場域中的人身安全與公共秩序問題、家暴與性侵害中的暴力犯罪與保護問題。

儘管 2023 年性平三法修法以及新近 CEDAW 報告，試圖透過明確管轄規則與較一致的保護措施，降低法律適用上的混淆；但也讓調查與處理機制更加細緻化與專業化調查人員與人才庫，必須在此高度分化的法制脈絡中運作。這也正是本文想挑戰的議題：在這樣的制度場域裡，調查專業是如何被建構出來，又如何教育、勞動與社會防治體系之間流動與位移。

## 伍、三部會調查專業人才庫的建構與運作

### 一、教育部的校園性別事件調查專業人才庫

教育部是三個部會中最早系統建構調查專業人才庫的部門之一。《教育部校園性侵害性騷擾或性霸凌調查專業人員培訓及調查專業人才庫建置要點》最初於 2013(102)年 8 月發布，並於 2021 年 7 月修正，作為《校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則》之下的下位規範。

要點第 1 點明確說明目的：為辦理防治準則第 22 條所定之專業人員調查知能培訓，並建立調查專業人才庫及人員留用規定。換言之，人才庫不是臨時性名冊，而是與防治準則直接銜接的常設制度，由教育部性別平等教育委員會負責審議與監督。

要點第 5 點規定，培訓資格主要有兩類；一是各級學校薦送、願意擔任調查專業人員的現職教育人員；二是志願報名並經教育部審查通過者。兩者共同的排除條件是：不得為曾被調查屬實之性侵害、性騷擾、性霸凌或違反相關條文之行為人。

此外，要點特別鼓勵學校對受薦送人員的培訓情形及案件處理績效進行考核與獎勵，並提供公差、公假及經費補助，顯示教育部希望透過學校的薦送與制度支持，讓調查專業人員在校內扮演較穩定的角色，而非單純外部專家。

要點第 3 點建立了四層級的培訓架構：初階、進階、高階與精進。修正後規定，初階、進階、高階每年辦理一次，精進培訓則每二年至少一次。其中，初階、進階與高階培訓分別約 20 小時，涵蓋性別歧視禁止、校園性侵害性騷擾或性霸凌基本概念與相關法規、行政程序法在調查中的運用、處理流程與案例研討、調查報告撰寫及申復審議重點等。各縣市政府實際辦理的課程表也顯示，初階培訓多集中在基本概念與程序知能，高階與精進則加入較多個案研討與複雜情境分析，以回應實務需求。

受訓人員必須依序完成初階、進階及高階三階段，取得結業證書後，由教育部列冊，送請性別平等教育委員會通過，始正式納入調查專業人才庫。而這些調查人員自列入人才庫起，每三年必須至少參加一次精進培訓或相關案例研討會，且每五年內至少應有一件案件調查或申復案件處理經驗；否則即列為應移除對象。

也就是說，未依規定參加精進或案例研討、長期未參與案件、經調查屬實之性平違規行為人、認定事實顯然偏頗或有其他不適任情形等五種態樣者，即可自人才庫移除(要點第 8 點)。整體來看，教育部的人才庫強調有階段性的專業養成與需持續參與案件與研習兩個條件，將調查專業視為一種需要累積實務與接受持

續評估的資格。

## 二、衛福部的性騷擾調查專業人才庫

衛福部的調查專業人才庫，法源依據來自《性騷擾防治法》第 5 條，定位上承接一般社會場域性騷擾事件的調查與審議需求。於 113 年 3 月公布《衛生福利部性騷擾調查專業人員培訓及調查專業人才庫建置要點》。

要點第 2 點將培訓對象分為三類，第一類是經中央及各直轄市、縣（市）政府推薦且具意願者、第二類則是教育部校園性別事件人才庫與勞動部職場性騷擾調查專業人才庫所列人員；第三類是各地律師公會推薦且具意願之律師。

這樣的設計，直接把教育部與勞動部現有的人才庫成員納入優先培訓對象，讓衛福部的調查人才庫成為「跨場域人才」的疊合平台。換言之，衛福部並非自零開始培育調查人員，而是以「補強與整合」三部會人才為策略。

根據其要點第 3 點，衛福部的培訓分為初階與進階兩類，須先完成初階課程才能報名進階。完成初階與進階培訓並取得結業證書者，先被視為「儲備人才」。在取得結業證書 3 年內，若實際參與性騷擾事件調查（不限於性騷擾防治法，也包括性平教育法與性平工作法案件），並經直轄市、縣（市）政府確認，即可列入衛福部性騷擾調查專業人才庫。同時，要點第 5 點也開放「具實務經驗者」直接由地方政府推薦列入人才庫：凡在 3 年內曾參與涉性騷擾事件調查者（含三法事件），可由地方政府報衛福部登錄。

換句話說，衛福部人才庫的納入機制有兩條路徑。第一條路徑是受訓與實務並進，先完成初階與進階訓練，再在 3 年內累積至少一件調查經驗。第二種途徑則是透過地方政府推薦已有實務經驗者。

在退場機制上，要點第 6 點規定，自納入人才庫之日起，成員至少每 3 年應有參與涉性騷擾事件調查之經驗；地方政府如發現 3 年內未曾參與任何案件者，應予刪除。此外，要點第 9 點列出多項刪除事由，包括：過去 3 年無案件經驗、曾犯特定性暴力或性剝削相關罪名、專業執照被廢止或除名、或有違反客觀、公正、專業原則等不適任情形。

從此觀之，可見衛福部更加強調持續在場；不只要求受訓紀錄，也以是否持續參與實際調查作為人才庫資格維持的關鍵指標，並把重大性別暴力犯罪與專業失格列為立即退場條件。

### 三、勞動部的工作場所性騷擾調查專業人才資料庫

勞動部是三部會中最新建立專門調查人才庫的單位。《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》於 2023(112)年 11 月發布，2024 年 8 月修正，明確標示其任務是「辦理工作場所性騷擾調查專業人士之知能培訓，並執行《性別平等工作法》第 12 條第 5 項規定，建立工作場所性騷擾調查專業人才資料庫」。

要點第 2 點規定，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時，得請人才資料庫之調查專業人士協助。也就是說，勞動部的人才庫主要是提供地方政府與雇主在案件高峰或內部專業不足時，延聘外部調查委員的共同資源。

其培訓隊項可分為四類。第一類是各級政府推薦之現任或曾任性別平等工作會、就業歧視評議委員會、性騷擾防治審議會或性別平等教育委員會委員。第二類則是教育部校園性別事件調查人才庫或衛福部性騷擾調查專業人才庫人員。第三類為各級政府推薦之專業團體代表。第四類則是各律師公會推薦之律師。

勞動部的設計延續了衛福部「跨部會串聯」的邏輯：把原本分散在不同委員會與人才庫的性平專業人員整合進來，再加入律師與專業團體代表，使職場性騷擾調查在起步階段就建立在「跨領域專業」之上。

在培訓內容方面，勞動部的規範則區分兩組，第一組適用於政府推薦之性平委員，以及與教育部、衛福部人才庫人員。第二組則是專業團體代表與律師。第一組需要進行五種內容，包括工作場所性騷擾法規知能及運用、新舊法適用與其他性騷擾法規競合之爭議及判決、調查策略及技術、調查報告規格及論述、工作場所性騷擾案例分析等。而第二組則除前述五種外，另增加「性別平等意識培力及增能」一門課程。

與教育部、衛福部相比，勞動部在持續精進上採取較長週期。第 6 點規定，自納入人才庫之日起，每五年須至少擔任一次各級政府辦理性別平等相關研習會之講師，或參加勞動部辦理之回訓課程。未依規定參與者，即構成後續除名事由之一。

整體來看，勞動部的人才庫像是一個專門處理職場性騷擾案件的外部顧問群，其專業基礎一部分來自其他場域，如教育、社政、律師等；一部分則透過勞動部重新框架與培訓，使之更貼近勞動法實務與職場結構。

表 1  
三種調查人才庫的比較

面向	教育部	衛福部	勞動部
法源	《校園性侵害性騷擾或性霸凌防治準則》、《校園性侵害性騷擾或性霸凌調查專業人員培訓及調查專業人才庫建置要點》	《性騷擾防治法》、《衛生福利部性騷擾調查專業人員培訓及調查專業人才庫建置要點》	《性別平等工作法》、《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》
培訓對象	以教育體系內人員為主：各級學校薦送之現職教育人員、願意擔任調查專業人員者；亦接受個人報名。排除曾被認定性侵害、性騷擾、性霸凌或違反相關條文者。	強調跨場域和實務，包括中央及地方政府推薦者；教育部校園性別事件人才庫、勞動部職場性騷擾人才庫成員；各地律師公會推薦律師等。	以既有性平委員與專業人士為主：政府推薦之性別平等工作會、就業歧視評議會、性騷擾防治審議會、性別平等教育委員會委員；教育部與衛福部人才庫成員；各級政府推薦之專業團體代表；律師公會推薦之律師。
課程架構	四級制：初階、進階、高階、精進。原則上每年辦理初階、進階、高階，精進每 2 年至少一次。	兩級制：初階、進階。須先完成初階 6 小時課程，方得參加進階訓練。	單一級別，但依對象分組調整課程內容；部分具高度實務經驗者可申請免修部分或全部課程。
課程內容	以校園性別事件之行政程序為核心，包括性別平等教育理念與法規、校園性別事件定義與處理流程、行政程序法運用、申訴與申復程序、調查報告撰寫、個案研討等；高階與精進增加複雜案型與跨專業協作。	以性騷擾三法和調查技術為核心：初階包涵蓋性騷擾防治基本概念、性騷擾防治法與性平教育法、性平工作法之適用與區分、調查流程與倫理、當事人權利、報告撰寫；進階延伸至跨法源案件與實務案例。	以勞動法實務下的職場性騷擾為核心：性別平等工作法及相關法規新舊制與適用範圍、與其他性騷擾法規的競合與判決爭點、職場調查策略與訪談技巧、調查報告規格與論述、職場案例分析；對專業團體代表與律師加開「性別平等意識培力」課程。
納入人才庫條件	必須依序完成初階、進階、高階訓練並取得結業證書，由教育部列冊送請性別平等教育委員會審議通過後，始正式列入「校園性別事件調查專業人	採訓練與實務雙軌：完成初階與進階訓練為「儲備人才」，於取得證書 3 年內實際參與至少一件涉性騷擾事件調查，經直轄市、縣（市）政府確認後，方	完成勞動部規劃之課程並取得完訓證明者，由勞動部列冊納入工作場所性騷擾調查專業人才資料庫。部分具職場性騷擾調查與報告撰寫實務經驗、或近

面向	教育部	衛福部	勞動部
	才庫」，資料記載服務學校、層級、受訓經驗、案件參與情形等。	納入衛福部人才庫；或由地方政府就過去 3 年內有涉性騷擾調查實務經驗者直接推薦登錄。	年擔任中央性別平等工作會委員且處理多件案件並曾任講師者，可免修部分或全部課程後直接列入。
維持資格	自列入起，每 3 年至少參加一次精進培訓或相關案例研討會，且每 5 年內至少有 1 件調查或申復案件實務參與；未達者列為移除對象。	自納入起，每 3 年內至少須參與 1 件涉性騷擾事件調查，否則由地方政府通知衛福部刪除；並得視需要參與後續增能課程。	自納入起，每 5 年至少須擔任 1 次各級政府辦理性別平等相關研習之講師，或參加勞動部辦理之回訓課程；未依規定參與者，得作為後續除名事由。
除名機制	未依規定參加精進或案例研討、長期無案件參與、經調查屬實之違反相關規定、調查認定顯然偏頗或有其他不適任情形等。	連續 3 年未參與任何涉性騷擾調查、曾犯特定性暴力或性剝削相關罪名、專業資格（例如醫師、社工、心理師等）被廢止或除名、調查中有違反客觀、公正、專業原則或其他經認定之不適任情形等。	未依規定參與回訓或講師服務、經認定有性侵害或性騷擾行為、在教育部或衛福部人才庫中遭移除、律師或其他專業資格被撤銷、違反客觀公正專業原則或有損公信之重大行為等。

資料來源：本研究自行整理

三個部會的人才庫制度呈現出同名異質的專業化路徑。見表 1。教育部從校園出發，透過多階段長時數培訓與精進機制，建構一個以教育人員為核心的調查社群；衛福部則將教育與勞動場域的既有人才串接起來，以短時數初階與進階課程加上實務參與門檻，形成橫跨三法、以地方政府為節點的調查網絡；勞動部則在性平工法修法壓力下，快速建構一個職場性騷擾專門人才庫，透過課程設計把性別平等知能重新置於勞動法與職場治理的語境中。

## 陸、理論與制度的對話

### 一、誰「擁有」性別事件調查的權力？

從 Abbott (1988) 的視角來看，調查專業人才庫不是中性的行政技術，而是一套重新劃分專業管轄權（jurisdiction）的制度裝置。前幾章已說明，國家將性別事件依場域切割為校園、職場與一般社會場域，並分別由教育部、勞動部與衛福部建置調查人才庫。這三個人才庫表面上是各管一塊，實際上卻構成一個彼此

重疊、互借人力的專業體系。

在教育場域，調查管轄權主要交付給校內或教育體系出身的專業者。教育部的人才庫以各級學校薦送的教育人員為核心，透過分級訓練與委員會審查來確認其資格。如此安排，將校園性別事件定位為教育專業可以處理的問題：調查不只是查明事實，而是兼具輔導、教育與倫理矯正的工作。換句話說，教育部透過人才庫制度，宣稱「理解師生關係與校園文化」是該場域調查工作的核心專業，而這種專業主要掌握在教職員手中。

相較之下，衛福部的人才庫定位較像是跨場域仲介者。它的培訓對象刻意把教育部與勞動部的人才庫成員納入，加上中央與地方政府推薦的人員以及律師。實際上，一般性騷擾不屬於單一部會或單一專業獨占的範疇，而需要法律、社工、心理與行政等多方知能。衛福部對管轄權的主張並非排他性，而是強調由地方政府居中整合，協調多種專業共同處理。

勞動部的人才庫則是專門為工作場所性騷擾設計，但其人力來源很大一部分也是「向其他場域借來」。培訓對象包含教育部與衛福部人才庫成員，以及曾任各種性平與就業委員會的委員與律師。也就是說，勞動部並沒有從頭培養一批純粹的勞動場域專業，而是把既有性平專業者再經過勞動法框架的短期訓練，賦予其在職場案件中的調查資格。從 *Abbott* 的角度看，這比較像是在既有專業之上加蓋一層勞動法標籤，而非建立一個能夠獨立主張管轄權的職場性別專業社群。

上述三個人才庫的佈局，呈現出一個不對稱的專業地景。教育部在校園性平制度發展較早，擁有較完整的訓練架構與內部網絡，因此在整個專業體系中佔有相對優勢地位；衛福部與勞動部在面對性別暴力與職場性騷擾的治理壓力時，選擇大量吸納教育場域既有的人力，等於承認教育專業在性別議題上的象徵資本較強。這種「借用」方式固然有其現實考量，卻也意味著職場與社會場域對性別事件的管轄權，部分被交由教育場域出身的專業者共同掌握。

更令筆者質疑的是，人才庫制度不只劃定「誰可以調查」，也在默默界定「什麼樣的問題被視為性別事件」。例如，當勞動部把擁有校園調查經驗的教育人員納入工作場所性騷擾人才庫時，就等於假設「處理師生權力不對等」與「處理雇主－勞工權力不對等」可以由同一套調查技術與倫理框架來應對。從 *Abbott* 的角度看，這是一種「共同管轄」與「管轄權移植」的混合型態：原本屬於教育場域的專業，部分移動到勞動場域，卻沒有完全重建職場的專業邏輯。

也就是說，當三部會的人才庫並非各自封閉，而是透過交叉列名使管轄權以網絡形式分配。這種安排一方面擴大了調查人力的可用範圍，另一方面也埋下專業邊界模糊的風險：當不同場域的專業者同時被標記為「性別事件調查專家」，究竟是實現了跨領域整合，還是讓誰真正擁有性別事件調查的管轄權變得更加不清楚？

## 二、誰是真的專業？

從布迪厄的場域與資本概念可知，特定人(職業)「比較容易」被看見為合格的性別專業者。如前述，性別治理橫跨教育、勞動與社會福利等多個子場域，各自具有不同的遊戲規則與權力結構。人才庫制度正是這些場域交會之處。在教育場域，文化資本與象徵資本以學歷、教師資格、行政職務以及在教育體系中的年資為核心。教育部的人才庫透過學校薦送與委員會審查機制，將具備這類資本的教職員納入，並賦予其調查專業的合法性。這裡的前提是：熟悉校園生活與教育倫理的人，更能理解師生互動中的權力細節，也較有能力在調查過程中兼顧教育與保護。然而，這種場域內部的認可，同時也形成一種排他性，如勞動領域的實務工作者或 NGO 工作者，即便擁有豐富的性別實務經驗，若缺乏教育場域的文化資本，仍不容易被納入這個人才庫。

勞動場域的資本組合則不同。這裡被高度重視的是勞動法規知識、勞動檢查與爭議處理經驗、對企業管理與人資制度的理解，以及在勞政體系中的位置。勞動部的人才庫收納了不少曾任各種性平與勞動委員會的委員與律師，象徵資本偏向熟悉法律與政府決策流程的專業菁英。當教育場域出身的成員透過勞動部的培訓進入職場案件調查時，他們原本在校園場域累積的文化資本與象徵資本，是否能在勞動場域同樣被承認，並非沒有懸念。實務上，對企業內部人資或主管而言，理解績效制度與團隊文化有時比熟悉校園性平程序更具說服力。

社會福利與地方治理場域則是由衛福部的人才庫串接起來。這裡的關鍵資本包括社工與心理專業資格、在地方政府或社福機構的服務經驗，以及處理脆弱個案與多重問題家庭的能力。衛福部的設計特別要求實際案件參與經驗作為納入與續留條件，意味著在第一線本身就是一種重要資本。與此同時，律師身分也在此場域具有高度象徵資本，反映出法律專業在性騷擾防治體系中的持續優勢。

當三種人才庫彼此借用人力時，各種場域的資本被帶入同一個性別事件調查

名冊之中。這種跨場域流動看似擴大了專業多元性，實際上卻可能加劇資本的不對等。首先，具有多重專業頭銜與跨場域經歷的人，如既是教授又是律師，或長期擔任中央委員者，累積的文化資本與象徵資本遠高於一般調查人員，更容易在人才庫中成為被反覆延聘的少數核心人物。其次，來自單一場域、缺乏正式專業執照但具現場經驗的行動者，如基層社工、工會幹部或女性運動者，則不容易被國家制度認定為調查專業。

布迪厄所謂的慣習，也在此扮演關鍵角色。教育場域養成的調查者，習慣以輔導、修復關係、維持校園秩序來理解性別事件；勞動場域出身的專業者，則傾向從契約義務、雇主責任、職場風險管理出發；社福體系的社工與心理師，則強調創傷理解、支持系統與服務銜接。當這些不同慣習被放進同一個人才庫標籤之下，看似都具備「性平知能」，實際上在面對具體案件時，對何謂適當的調查問題、合理的處置建議，可能有很不同的直覺與判準。

故人才庫制度一方面在場域之間建立了形式上的等值概念，只要完成某些課程與程序，就可以被稱為調查專業人才；另一方面，它也隱藏了資本分布的不平等：某些類型的專業背景較容易被承認並累積象徵資本，進而在跨場域合作中占據核心位置。從性別正義的角度來看，這樣的資本結構會影響誰在調查過程中擁有較多話語權，誰的經驗與觀點較容易被忽略。

### 三、制度趨同與政策移植：勞動部的舉措

組織在面對不確定性與合法性壓力時，常常會朝向相似的制度形式收斂。前文比較三個人才庫的設計，可以發現它們在外觀上呈現高度同構：都有明確的法源依據、培訓課程、列名機制以及退場條款，看起來像是一套完整的專業認證制度。然這並非偶然，而是多重制度壓力交織的結果。

首先是強制趨同。性平三法修法與 CEDAW 國家報告，明確要求國家強化性騷擾防治機制、建立專業調查隊伍。對相關主管機關而言，建置調查專業人才庫幾乎成為回應國際與社會壓力的必然選項。教育部早在性平三法修正前就已發展出較完整的校園性平培訓制度，成為其他部會可以直接參照的對象；勞動部與衛福部在修法後陸續跟進，設立看似結構相近的人才庫制度，以表達「我們也有專業隊伍」的訊號。

第二是模仿趨同。在面對 Me Too 之後高漲的社會期待時，勞動部與衛福部

都處於時間壓力之下，既要盡快展現制度改革，也缺乏充裕時間從零設計一套新架構。在這種不確定情境下，參照已有較高正當性的教育部模式，是一種降低風險的策略。於是，我們看到類似的要點結構、類似的培訓語彙、類似的退場條款語法，在不同部會的文件裡反覆出現。這些形式上的相似，讓三個人才庫看起來像是在同一套專業邏輯下運作，即便其實服務的場域與案件樣態相當不同。

第三，規範趨同的力量也不容忽視。隨著性別平等逐漸被納入教師、社工、醫護、法律等各種專業培育體系，性平課程與調查訓練本身成為一種專業標配。教育部的校園性平訓練經常由大學與各級學校共同辦理，衛福部與勞動部的課程也多聘請相似的師資群。於是，無論隸屬哪一個部會，調查人員很可能在相近的課堂中接受訓練，聽到相似的強調程序正義與創傷知情的教材，進入一個跨部會的性平專業社群。在這個社群中，證書、時數變成理所當然的規範。

然而，制度趨同所帶來的外觀一致，並不保證內容上的調適。勞動部雖然借用了教育部與衛福部的制度語言與人才來源，但職場性騷擾案件牽涉勞資關係、績效考核、組織文化與產業結構等面向，與校園或一般社會場域有顯著差異。如果只是在教育與社福場域的既有模式上疊加幾門勞動法課程，而沒有從制度設計上重新思考職場權力與雇主責任，很容易讓人才庫淪為形式上，即便制度看起來完備，但實際能否處理跨公司合作、派遣勞動或高階主管涉案等複雜情境，則是另一回事。

換句話說，勞動部一方面受到強制性壓力，如法定義務、CEDAW 意見與政治壓力；另一方面又透過模仿性策略，包括參考教育部模式、借用他部人才，快速建構出人才庫；最後再透過規範性力量，如共通的性平專業語言與課程，將其包裝為一套專業制度。這樣的路徑在政治上可以短期回應社會質疑，卻也造成一種「同名異質」的現象：三個人才庫在形式上很像，但在實際運作中回應的場域需求與專業邏輯卻十分不同。

從制度趨同的角度看，這並不能簡化為抄襲、複製，而是顯示出國家在面對性別暴力治理時，如何在合法性壓力與資源有限之間尋求折衷。人才庫制度是一種看得見的改革成果，但是否代表場域差異已被充分理解與處理，仍有很大疑問。

#### 四、什麼是專業？

上述三種看似完備的培訓與人才庫制度，究竟有沒有培養出真正的「性別事

件調查專業社群」？前文已指出，各部會都透過課程與列名來認定調查資格，但專業是否因此形成，答案並不必然。

教育部的人才庫在三者之間，最接近實踐社群的理想型。其分級訓練與定期精進機制，搭配一定件數的案件參與要求，使得調查人員在數年之內有機會反覆處理不同類型的校園性別事件，並在研習或案例討論會中與其他委員交流。長期而言，這樣的安排有機會讓部分成員逐漸發展出共享的語言與判準，例如對師生曖昧邊界的敏感度、對申復程序的理解、對少數群體處境的認識等。當然，實際運作是否真如設計所想，仍需實證檢證，但至少在制度意圖上，教育部的人才庫是將訓練與共同實務綁在一起。

衛福部與勞動部的制度則呈現另一種圖像。衛福部要求列名者在一定期間內必須參與涉性騷擾案件調查，顯示對參與的重視；然而，制度中較少看到專門為人才庫成員設計的持續交流平台或跨個案反思機制。勞動部則以回訓或擔任研習講師作為維持資格的條件，這確實提供了一個讓少數資深成員分享經驗的機會，但多數調查人員是否能定期在集體場域中討論實務困境，仍然存疑。

從實踐社群的角度來看，專業不是單靠若干小時的課程就能生成，而是要透過長期在同一社群中的參與、協作與衝突，逐步形成某種對怎樣處理比較恰當的默契。相比之下，現行的人才庫制度更像是將人標記好的名冊管理系統，只要完成特定訓練、達到最低案件數或參加過回訓，就能維持在庫資格。這樣的設計固然有助於行政管理與案件媒合，卻不必然保證調查人員之間真的形成穩定的互動網絡。

更值得注意的是，三個人才庫在實務上多採「案案邀請」的模式運作。也就是說，多數調查人員是被地方政府或機構點名參與某一具體案件，而不是長期屬於某一固定團隊的一員。案件結束後，該調查小組便解散，成員各自回到原本的工作場域。這種高度臨時性的組織形式，使得調查人員不容易累積共同經驗，也難以對長期運作形成集體反省。

簡言之，當國家以短時數課程與名冊列名作為專業化的主要工具時，專業學習被壓縮成一次性的輸入，而不一定有足夠機制將這些知識轉化為持續的判斷能力。調查人員在面對複雜情境時，往往只能依賴原本場域的慣習，加上一點從課堂上帶走的法規與程序知識，拼湊出一個看似合理的處理方案。這樣的專業實踐可能在形式上符合制度要求，但能否真正回應被害人處境與權力不平等，則有賴

個別調查者的敏感度與經驗，而非制度本身。

從這個角度看，人才庫制度目前更像是一種證書體制。它確實在行政上提供了一個可以查詢的名單，也透過訓練讓參與者獲得一定程度的性平知識，但尚未充分回應實踐社群所強調的：透過長期共事與互相學習，形成一套活的專業文化。對於一個處理高度敏感且權力不對等議題的制度而言，這樣的落差，正是性別平等專業化的核心風險之一。

### 柒、結論：性別平等專業化的困境與可能路徑

從 Abbott 的專業體系出發，人才庫制度是國家在外部壓力下，重新分配性別事件調查管轄權的工具。教育部在校園性平方面的先行與優勢，使其專業人力被其他部會大量借用；衛福部與勞動部則在不同程度上採取「補強型」策略，將既有專業重新標記為適用於新場域。這種安排一方面擴張了專業者的活動空間，另一方面也使得各場域對調查工作的正當詮釋權處於競逐與妥協之中。

布迪厄的場域與資本概念凸顯出，並非所有專業者在這個體系中都站在同一位置。教育場域的文化資本與在性平運動中的象徵資本，使得某些背景的人較容易被視為「真正懂性別」的專家；勞動場域與社福場域則各自強調不同類型的知能與實務經驗。當三個人才庫互相交叉列名，形成跨場域的人力網絡時，資本分布的不均衡並未消失，反而可能在人才庫名冊中被強化：少數握有多重資本的專業菁英成為案件中反覆出現的關鍵角色，而更多位處邊緣的實務者則難以被制度看見。

制度趨同則說明，三部會人才庫之所以在外觀上高度相似，是因為它們共同面對 CEDAW 與 Me Too 所帶來的合法性壓力，並在時間與資源有限的情況下，透過模仿教育部模式與共享專業語彙來回應社會期待。也就是說，制度趨同帶來的是一種「看起來專業」的外表：有法源、有課程、有名冊、有退場規定。但這樣的形式一致性，掩蓋了各場域對性別事件理解上的差異，也掩蓋了職場與社會場域可能需要不同處理邏輯的事實。

最後，Wenger 的實踐社群觀點提醒我們，專業化若只停留在證書與名單，便難以支撐真正的性別正義。現行制度雖然要求一定時數的訓練與最低案件參與數，但調查人員之間缺乏穩定的互動場域與共同反思機制，使得性別事件調查多半仍是各自為政的個人實作，而非由實務社群共同生成的專業文化。這種情況下，

調查實務容易回到原來場域的慣習之中：在校園裡仍以教育與輔導為主，在職場裡仍以風險控管與糾紛管理為核心，在社會場域則偏向社會保護與個案服務。

回到本文一開始提出的問題：性別平等的專業化，是讓制度更有能力回應權力不平等，還是讓性別正義被包裝成一套形式完備的程序？從三部會人才庫的分析來看，現階段的專業化帶有強烈雙面性。一方面，它確實提高了國家對性別事件的可見度與可處理性，提供受害人一條看得見的申訴與調查路徑；另一方面，它也風險性地將性別正義縮減為是否找得到有受過訓練的人來開會、是否依程序寫出報告，而較少觸及制度本身如何再製性別與階級的不平等。

### 參考文獻

- 尤思尹（2006）。員工福利、薪資滿意度、組織承諾與留職意願之關聯性研究——以公營事業員工為例〔未出版之碩士論文〕。國立中山大學。[ Yu, S. Y. (2006). *A study on the relationship among employee benefits, pay satisfaction, organizational commitment and retention intention: A case study of public enterprise employees* (Unpublished master's thesis). National Sun Yat-sen University.]
- 王玥好（2003）。學生性騷擾／性侵害問題之處遇。兩性平等教育季刊，25，65–78。[Wang, Y. H. (2003). Dealing with student sexual harassment and sexual assault issues. *Gender Equality Education Quarterly*, 25, 65–78.]
- 王麗容（1998）。校園內性騷擾暨性侵害防治：談學校政策規劃與機制發展。學生輔導，59，126–139。[Wang, L. R. (1998). Prevention of sexual harassment and sexual assault on campus: On school policy planning and mechanism development. *Student Guidance*, 59, 126–139.]
- 王麗容（1999）。當前校園性騷擾和性侵害本質探討：一個質化研究的分析。社會工作學刊，5，37–62。[ Wang, L. R. (1999). Exploring the nature of

current campus sexual harassment and sexual assault: A qualitative research analysis. *Journal of Social Work*, 5, 37–62.]

王麗容、李怡青（1999）。校園性別歧視和性騷擾的檢視。兩性平等教育季刊，8，16–29。[Wang, L. R., & Li, Y. C. (1999). An examination of gender discrimination and sexual harassment on campus. *Gender Equality Education Quarterly*, 8, 16–29.]

文榮光（1994）。性騷擾、性脅迫、或性犯罪？冷靜評論「騷擾」醫界的一個話題。高雄醫師會誌，8（2），40–41。[Wen, J. K. (1994). Sexual harassment, sexual coercion, or sexual crime? A calm commentary on a "harassment" topic in the medical field. *Kaohsiung Medical Journal*, 8(2), 40–41.]

行政院（2022）。消除對婦女一切形式歧視公約第 4 次國家報告。gec.ey.gov.tw。[Executive Yuan. (2022). *The 4th national report on the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW)*. gec.ey.gov.tw]

行政院（2023）。性平三法修法—打造有效、友善、可信賴的性騷防治制度。行政院全球資訊網。[www.ey.gov.tw](http://www.ey.gov.tw)。[Executive Yuan. (2023). *Amendment of the three gender equality laws: Creating an effective, friendly, and reliable sexual harassment prevention system*. [www.ey.gov.tw](http://www.ey.gov.tw)]

行政院（2025）。消除對婦女一切形式歧視公約第 5 次國家報告。gec.ey.gov.tw。[Executive Yuan. (2025). *The 5th national report on the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW)*. gec.ey.gov.tw]

吳玉烽（2003）。公務人員薪俸制度與激勵效果之研究〔未出版之碩士論

- 文]。國立政治大學。[ Wu, Y. F. (2003). *A study on the salary system and incentive effects of civil servants* (Unpublished master's thesis). National Chengchi University.]
- 吳秉恩、許啟明（2005）。薪酬制度、工作滿足與離職意圖關係之探討：以某科技公司為例。人力資源管理學報，5（1），1–25。[ Wu, P. E., & Hsu, C. M. (2005). Exploring the relationship among compensation system, job satisfaction and turnover intention: A case study of a technology company. *Journal of Human Resource Management*, 5(1), 1–25.]
- 吳宗祐、鄭伯壘（2008）。知覺組織支持對組織公民行為、工作投入與留職意願的影響：以組織承諾為中介變項的再探討。中華心理學刊，50（2），201–221。[ Wu, T. Y., & Cheng, B. S. (2008). The effects of perceived organizational support on organizational citizenship behavior, job involvement and retention intention: Re-examining the mediating role of organizational commitment. *Chinese Journal of Psychology*, 50(2), 201–221.]
- 吳宗憲（2012）。人力資源管理。三民書局。[ Wu, T. H. (2012). *Human resource management*. San Min Book Co.]
- 吳淑華（譯）（2001）。企業概論（原作者：R. J. Ebert）。華泰文化事業。[ Wu, S. H. (Trans.). (2001). *Business essentials* (Original work by R. J. Ebert). Hwa Tai Publishing.]
- 林士傑、陳秋蓉（2011）。影響高科技產業員工離職意圖之關鍵因素研究。管理與系統，18（2），185–214。[ Lin, S. C., & Chen, C. J. (2011). A study on the key factors influencing turnover intention of employees in high-tech industries. *Management and Systems*, 18(2), 185–214.]
- 林玉淳（2024）。「走」？還是「不走」？影響我國新進公務人員離職的關鍵

- 性因素〔未出版之碩士論文〕。國立臺北大學。[Lin, Y. C. (2024). "To stay or to go?" Key factors influencing the turnover of new civil servants in Taiwan (Unpublished master's thesis). National Taipei University.]
- 焦興鎧（2002）。工作場所性騷擾問題與法律對策。元照。[Chiao, C. K. (2002). *Sexual harassment issues in the workplace and legal countermeasures*. Angle Publishing.]
- 焦興鎧（2006a）。我國防治性騷擾法制之建構。法令月刊，57（5），4–27。[Chiao, C. K. (2006a). The construction of the legal system for preventing sexual harassment in Taiwan. *The Law Monthly*, 57(5), 4–27.]
- 焦興鎧（2006b）。性騷擾爭議之預防及處理：兼論性騷擾防治法之相關規定。經社法制論叢，38，277–313。[Chiao, C. K. (2006b). Prevention and handling of sexual harassment disputes: With a discussion on relevant provisions of the Sexual Harassment Prevention Act. *Socio-Economic Law and Institution Review*, 38, 277–313.]
- 秦大智（2017）。知覺組織支持對離職傾向之影響－工作滿足的中介效果與工作投入的調節式中介效果〔未出版之博士論文〕。國立臺北大學。[Chin, T. C. (2017). *The impact of perceived organizational support on turnover intention: The mediating effect of job satisfaction and the moderated mediating effect of job involvement* (Unpublished doctoral dissertation). National Taipei University.]
- 馬珮禎（2018）。公務人員之工作動機、社會支持、公共服務動機影響離職意願之研究：以臺北市政府為例〔未出版之碩士論文〕。銘傳大學。[Ma, P. C. (2018). *A study on the impact of work motivation, social support, and public service motivation on turnover intention of civil servants: A case study of Taipei City Government* (Unpublished master's

thesis). Ming Chuan University.]

郭玲惠（2009）。性別工作平等法制之現在與展望。臺灣勞工季刊，17，14–25。[ Kuo, L. H. (2009). The present and prospects of the legal system for gender equality in employment. *Taiwan Labor Quarterly*, 17, 14–25.]

郭春忠（2023）。公共服務動機與留任意願關係之研究：探討工作滿意度、個人與組織適配、年金改革認同之中介與調節效果〔未出版之碩士論文〕。國立高雄科技大學。[ Guo, C. Z. (2023). *A study on the relationship between public service motivation and retention intention: Exploring the mediating and moderating effects of job satisfaction, person-organization fit, and pension reform identity* (Unpublished master's thesis). National Kaohsiung University of Science and Technology.]

教育部（2021）。教育部校園性侵害性騷擾或性霸凌調查專業人員培訓及調查專業人才庫建置要點。edu.law.moe.gov.tw.[ Ministry of Education. (2021). *Directions for the training of professional investigators and the establishment of a professional talent pool for campus sexual assault, sexual harassment, or sexual bullying*. edu.law.moe.gov.tw]

許菊芸（2008）。求職者主要認同、薪資政策與家庭友善政策之相關性研究〔未出版之碩士論文〕。大葉大學。[ Hsu, C. Y. (2008). *A study on the correlation between job seekers' primary identity, salary policy, and family-friendly policy* (Unpublished master's thesis). Da-Yeh University.]

許道然（2007）。彈性福利制：發展與策略性功能。人事月刊，44（4），18–30。[ Hsu, T. J. (2007). Flexible benefit systems: Development and strategic functions. *Personnel Monthly*, 44(4), 18–30.]

麥金儂(MacKinnon, C. A.) (1993)。性騷擾與性別歧視：職業女性困境剖析（賴慈芸、雷文玫、李金梅譯）。時報文化。（原著出版於 1979 年）[MacKinnon, C. A. (1993). *Sexual harassment of working women: A case*

*of sex discrimination* (C. Y. Lai, W. M. Lei, & J. M. Li, Trans.). China Times Publishing. (Original work published 1979).]

陳建立、汪秀玲、洪純隆（2003）。主治醫師待遇與組織成長-個案研究。醫務管理期刊，4（2），124–141。[Chen, C. L., Wang, H. L., & Hung, C. L. (2003). Attending physicians' compensation and organizational growth: A case study. *Journal of Healthcare Management*, 4(2), 124–141.]

陳建和、謝明倫（2012）。員工福利與組織承諾對離職傾向的影響—以電子製造業為例。人力資源管理學報，12（1），157–184。[Chen, C. H., & Hsieh, M. L. (2012). The impact of employee benefits and organizational commitment on turnover intention: A case study of the electronics manufacturing industry. *Journal of Human Resource Management*, 12(1), 157–184.]

陳素秋（2009）。女性主義轉移法律公、私界線之實踐：臺灣的性騷擾立法探究。臺灣社會研究季刊，76，7–55。[Chen, S. C. (2009). The feminist practice of shifting the public/private boundary of law: An exploration of sexual harassment legislation in Taiwan. *Taiwan: A Radical Quarterly in Social Studies*, 76, 7–55.]

陳淑玲、黃秀蓉（2016）。組織支持與員工留職意願：工作滿意度與情緒耗竭之中介效果。管理與系統，23（4），497–526。[Chen, S. L., & Huang, S. J. (2016). Organizational support and employee retention intention: The mediating effects of job satisfaction and emotional exhaustion. *Management and Systems*, 23(4), 497–526.]

陳珮琳、陳秋萍（2018）。彈性福利制度對員工工作滿意度與離職意願之影響：以某國際觀光飯店為例。觀光休閒學報，24（2），143–162。[Chen, P. L., & Chen, C. P. (2018). The impact of flexible benefit systems on employee job satisfaction and turnover intention: A case study of an

international tourist hotel. *Journal of Tourism and Leisure Studies*, 24(2), 143–162.]

陳燕卿（2006）。臺灣職場性騷擾防治政策之分析。社區發展季刊，114，375–389。[Chen, Y. C. (2006). An analysis of workplace sexual harassment prevention policies in Taiwan. *Community Development Quarterly*, 114, 375–389.]

勞動部（2024）。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。laws.mol.gov.tw。[Ministry of Labor. (2024). *Directions for the training of professional investigators and the establishment of a professional talent pool for workplace sexual harassment*. laws.mol.gov.tw]

曾軍榮（2008）。公共服務動機：概念、特徵與測量。中國行政管理，2，21–24。[Zeng, J. R. (2008). Public service motivation: Concepts, characteristics, and measurement. *Chinese Public Administration*, 2, 21–24.]

曾湘屏（2021）。以層級分析法探討影響公務人員離職意願之因素〔未出版之碩士論文〕。國立屏東科技大學。[Tseng, S. P. (2021). *Exploring the factors influencing the turnover intention of civil servants using the Analytic Hierarchy Process* (Unpublished master's thesis). National Pingtung University of Science and Technology.]

黃一峯（2011年5月）。公共服務動機、情緒勞務與心理契約：激勵理論研究整合途徑探討〔論文發表〕。中國行政學會會員大會「治理觀點下未來公共行政發展方向」學術研討會，台北。[Huang, Y. F. (2011, May). *Public service motivation, emotional labor, and psychological contract: An integrated approach to motivation theory* (Paper presentation). Chinese Association for Public Administration Annual Conference, Taipei.]

- 黃英忠（1998）。人力資源管理。三民書局。[Huang, I. C. (1998). *Human resource management*. San Min Book Co.]
- 黃曬莉、畢恆達（2002）。當西方菁英碰上本土原生：校園中性騷擾的定義與申訴案件處理之社會文化脈絡。女學學誌：婦女與性別研究，13，91–139。[Huang, L. L., & Bi, H. D. (2002). When Western elites meet local natives: The sociocultural context of definitions and complaint handling of sexual harassment on campus. *Journal of Women's and Gender Studies*, 13, 91–139.]
- 衛生福利部（2024）。衛生福利部性騷擾調查專業人員培訓及調查專業人才庫建置要點。dep.mohw.gov.tw。[Ministry of Health and Welfare. (2024). *Directions for the training of professional investigators and the establishment of a professional talent pool for sexual harassment*. dep.mohw.gov.tw]
- 蔡祈賢（2007）。彈性福利---員工福利發展的新趨勢。考銓季刊，51，1–16。[Tsai, C. H. (2007). Flexible benefits: A new trend in employee benefit development. *Examination and Personnel Quarterly*, 51, 1–16.]
- 詹文娟、林士堯、陳慶財（2013）。知覺組織支持、情緒耗竭與離職傾向關係之研究：以連鎖便利商店基層員工為例。人力資源管理學報，13（4），1–26。[Zhan, W. J., Lin, S. Y., & Chen, C. T. (2013). A study on the relationship among perceived organizational support, emotional exhaustion, and turnover intention: A case study of frontline employees in convenience store chains. *Journal of Human Resource Management*, 13(4), 1–26.]
- 蕭昭君（2007）。性別權力與校園性騷擾。載於黃淑玲、游美惠（主編），性別向度與臺灣社會（頁 137–156）。巨流。[Hsiao, C. C. (2007). Gender power and campus sexual harassment. In S. L. Huang & M. H. You

(Eds.), *Gender dimensions and Taiwan society* (pp. 137–156). Chuliu Publishing.]

羅新興、楊敏華（2007）。員工福利、工作滿足與離職傾向關係之研究—以高雄市觀光旅館為例。《旅遊管理研究》，7（1），33–52。[Lo, S. H., & Yang, M. H. (2007). A study on the relationship among employee benefits, job satisfaction, and turnover intention: A case study of tourist hotels in Kaohsiung. *Journal of Tourism Management Research*, 7(1), 33–52.]

羅燦煥（2005）。政策面 vs. 執行面：校園性侵害及性騷擾防治之政策分析、現況檢視及實務芻議。《國家政策季刊》，4（1），101–140。[Luo, C. Y. (2005). Policy vs. implementation: Policy analysis, status review, and practical suggestions for the prevention of campus sexual assault and sexual harassment. *National Policy Quarterly*, 4(1), 101–140.]

羅燦煥（2006）。校園性侵害及性騷擾防治政策與實務：以性別平等教育法為例。《全國律師》，10（5），18–34。[Luo, C. Y. (2006). Policies and practices for preventing campus sexual assault and sexual harassment: A case study of the Gender Equality Education Act. *Taiwan Bar Journal*, 10(5), 18–34.]

羅燦煥（2010）。修復式正義之校園性騷擾處理模式。《法學新論》，24，109–128。[Luo, C. Y. (2010). A restorative justice model for handling campus sexual harassment. *The New Gazette of Jurisprudence*, 24, 109–128.]

蘇滿麗（2013）。《校園性別事件：理論概說與處理實務》。元照。[Su, M. L. (2013). *Campus gender incidents: Theoretical overview and handling practice*. Angle Publishing.]

Abbott, A. (1988). *The system of professions: An essay on the division of expert labor*. University of Chicago Press.

- Bourdieu, P. (1984). *Distinction: A social critique of the judgement of taste*. Harvard University Press.
- Bourdieu, P. (1986). The forms of capital. In J. G. Richardson (Ed.), *Handbook of theory and research for the sociology of education* (pp. 241–258). Greenwood.
- Bourdieu, P. (1990). *The logic of practice*. Stanford University Press.
- DiMaggio, P. J., & Powell, W. W. (1983). The iron cage revisited: Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields. *American Sociological Review*, 48(2), 147–160.
- MacKinnon, C. A. (1979). *Sexual harassment of working women: A case of sex discrimination*. Yale University Press.
- Ramsey, G. (2025, September 18). *Pierre Bourdieu & habitus (sociology)*. Simply Psychology. <https://www.simplypsychology.org/pierre-bourdieu-habitus.html>
- Smith, M. K. (2020). *Pierre Bourdieu on education: Habitus, capital, and field. Reproduction in the practice of education*. The Encyclopaedia of Pedagogy and Informal Education. <https://infed.org/dir/pierre-bourdieu-habitus-capital-and-field-exploring-reproduction-in-the-practice-of-education>
- Wenger, E. (1998). *Communities of practice: Learning, meaning, and identity*. Cambridge University Press.

## **From a Certificate-Based Regime to a Community of Practice? Rethinking the Professionalization Path of the Talent Pool for Gender-Incident Investigators**

Yu-jung Lee\*

### **Abstract**

This article focuses on the 2023 amendments to the Gender Equity Education Act, the Act of Gender Equality in Employment, and the Sexual Harassment Prevention Act, and examines how the state has sought to professionalize gender-incident investigation through the establishment of a “professional investigator talent pool.” Taking the 2017 MeToo movement and related domestic developments in 2023 as its background, the article argues that these legal revisions were framed by the policy goals of “effectively holding perpetrators accountable, providing victim-friendly protection, and building a trustworthy system,” while also responding to the recommendations on gender-based violence prevention made in the fourth and fifth national CEDAW reports.

Drawing on Abbott’s theory of the system of professions, the article understands professionalization as a process of defining and competing over jurisdiction. It further employs Bourdieu’s field theory to analyze differences in capital conversion and habitus across fields—for example, the educational field tends to adopt a counseling-oriented approach, whereas the labor field emphasizes contracts, rights, and obligations. In addition, the article uses DiMaggio and Powell’s new institutionalism to explain inter-ministerial institutional isomorphism, such as the Ministry of Labor’s imitation and transplantation of the Ministry of Education’s model. Finally, through Wenger’s concept of communities of practice, it argues that short-hour, one-off training programs are insufficient to cultivate a professional community characterized by sustained interaction, collective reflection, and cumulative knowledge production.

The analysis shows that while the talent-pool system has indeed enhanced institutional legitimacy and visibility, the practice of “cross-pool borrowing” reveals risks of field mismatch and competency misalignment, which may render

---

\*Associate Professor, Department of Public Administration, Shih Hsin University

E-mail: ylee@mail.Shu.edu.tw

Received: January 19, 2026. Accepted: March 21, 2026.

investigations overly formalistic. The article concludes that the current logic centered on certificates and registries should shift toward a capability-governance model grounded in communities of practice, supported by cross-field case feedback, peer supervision, and reflexive mechanisms, in order to respond more substantively to the goals of gender justice.

**Keywords:** gender incident investigation, professionalization dilemmas, investigator talent pool, field theory, gender justice