

# 嶺東科技大學校園霸凌防制規定

112年6月26日111學年度第2學期第5次行政會議通過

113年9月23日113學年度第1學期第2次行政會議通過

## 第一章 總則

一、嶺東科技大學(以下簡稱本校)為預防、輔導、處理校園霸凌事件，以增進友善校園，依據教育部校園霸凌防制準則(以下簡稱防制準則)規定，訂定「嶺東科技大學校園霸凌防制規定」(以下簡稱本規定)。

二、本規定用詞之界定、樣態，定義如下：

校園霸凌：指相同或不同學校校長及教師、職員、技工、學生(以下簡稱教職員工生)對學生、於校園內、外所發生之霸凌行為。

- (一) 學生：指各級學校具有學籍、學制轉銜期間未具學籍者、接受進修推廣教育者、交換學生、教育實習學生或研修生及其他經中央主管機關指定者。
- (二) 教師：指專任教師、兼任教師、代理教師、代課教師、教官、運用於協助教學之志願服務人員、實際執行教學之教育實習人員、實習場域之實習指導人員及其他經中央主管機關指定執行教學或研究之人員。
- (三) 職員、技工：指前款教師以外，固定、定期執行學校事務人員、運用於協助學校事務之志願服務人員、學生事務創新人員及其他經中央主管機關指定者。
- (四) 霸凌：指個人或集體持續以言語、文字、圖畫、符號、肢體動作、電子通訊、網際網路或其他方式，直接或間接對他人故意为貶抑、排擠、欺負、騷擾或戲弄等行為，使他人處於具有敵意或不友善環境，產生精神上、生理上或財產上之損害，或影響正常學習活動之進行。
- (五) 校園霸凌：指相同或不同學校校長及教師、職員、技工、學生對學生，於校園內、外發生之霸凌行為。
- (六) 生對生霸凌：指相同或不同學校學生之間，於校園內、外發生之霸凌行為。
- (七) 師對生霸凌：指教師、職員或技工(以下併稱教職員工)對相同或不同學校學生，於校園內、外發生之霸凌行為。
- (八) 調和：指校園霸凌防制委員會(以下簡稱防制委員會)所設置之處理小組，基於中立、公正之立場，就生對生霸凌事件，於行為人及被行為人、其法定代理人或實際照顧者均同意之前提下，提供支持及引導，促進雙方對話與相互理解，化解衝突，並研商解決方案，修復關係及減少創傷。

前項第四款之霸凌，構成性別平等教育法第三條第三款第三目所稱性霸凌者，依該法規定處理。

## 第二章 校園霸凌防制委員會之任務及編組

三、防制委員會成立其任務如下：

- (一) 負責校園霸凌防制計畫之研擬及推動。
- (二) 校園霸凌事件之審議、調和、調查、輔導及其他相關事項。

四、本校防制委員會，應置具校園霸凌防制意識之委員九至十一人。

- (一) 前項委員應包括：校長擔任主席兼召集人，由校長指定一名副校長為副召集人，教務長、學生事務長、人事室主任、學生事務處諮商與潛能發展中心(以下簡稱諮商中心)主任、生活輔導組組長、未兼行政職務之教師代表、

外聘學者專家、學生代表。

- (二) 委員名單每學年由學生事務處推薦，經由校長核定、聘任，任期為一學年，期滿得續聘。
- (三) 防制委員會得設執行秘書一人，由學生事務處生活輔導組組長兼任，負責綜理委員會事務之推動，另相關行政工作由業務承辦人辦理。
- (四) 會議之召開，應有成員二分之一以上出席，始得開議；表決亦應由出席人數二分之一以上同意。(防制委員會編組職掌表如附件一)

#### 五、本校防制委員會因應事件處理機制下設：

- (一) 審查小組：由校長於委員會中指定三人組成審查小組，並依本規定行使職權。本校於知悉或接獲檢舉學生有違法或不當行為時，應於三個工作日內召開審查小組會議。
- (二) 處理小組：本校學生涉及生對生霸凌事件，應依第五章處理。應置委員三人，處理生對生霸凌事件，由校長指派一名委員，另二人自生對生人才庫外聘，於審查小組決議受理之日起五個工作日內，組成處理小組，進行調和或調查，基於中立、公正之立場，調和及調查事件，並應善用修復式正義或其他教育輔導策略，提供支持及引導，促進雙方對話與相互理解，化解衝突，並研商解決方案，修復關係及減少創傷。
- (三) 調查小組：師對生霸凌事件，應依第六章處理。應置委員三人，處理師對生霸凌事件，三人均自師對生人才庫遴選，其中一人應為法律專家學者，應於七個工作日內，依第二十七點規定組成調查小組進行調查；師對生霸凌事件有關之事實認定，應依據調查小組之調查報告。
- (四) 輔導小組：為任務編組，由諮商中心主導輔導工作，詳如第八章。
- (五) 如受調查人為校長時，應由學校所屬主管機關組成校園霸凌防制諮詢委員會，準用防制準則第五章規定調查，並依相關規定處理。

#### 六、迴避原則：

- (一) 曾參與調和、調查之處理小組委員，應迴避同一事件輔導工作。
- (二) 防制委員會委員同時擔任處理小組委員者，於審議其調和或調查之事件時，應自行迴避。
- (三) 防制委員會、審查小組、處理小組、調查小組，於調和、調查、處理及審議防制規定之事件時，關於委員之迴避，適用或準用行政程序法第三十二條及第三十三條規定。

#### 七、不得擔任防制委員會、審查小組、處理小組、調查小組之規定：

- (一) 有教師法第十四條第一項、第十五條第一項或第十六條第一項各款情形之一，尚在調查、解聘或不續聘處理程序中，或在解聘期間。
- (二) 有教師法第十八條第一項、第二十一條、第二十二條第一項或第二項情形，尚在調查、停聘處理程序中，或在停聘期間。
- (三) 有教師法第二十七條第一項第二款或第三款情形，尚在資遣處理程序中，或已資遣。
- (四) 最近三年曾因故意行為受刑事處分、懲戒處分或記過以上之懲處。
- (五) 專門職業及技術人員已受停止執行業務、撤銷或廢止證書或執業執照之處分。

### 第三章 校園安全規劃及校園霸凌防制機制

#### 八、本校為防制校園霸凌，將校園霸凌危險空間，納入校園安全規劃，依空間配置、管理

與保全、標示系統、求救系統與安全路線、照明與空間穿透性及其他空間安全要素等，定期檢討（改善）校園空間與設施之規劃與使用情形及檢視校園整體安全。

九、法定權責事項，採取各項宣導措施，奠定防制校園霸凌之基礎：

- (一) 學生事務處：主導霸凌防制教育之規劃及督導。
- (二) 諮商中心：加強學生生命教育、性別平等教育，於個人、團體諮商中發現潛在因子，評估有拒學或自殺、自傷意圖學生是否處於具有敵意之學習環境。
- (三) 學生事務處生活輔導組：加強學生法治教育、品德教育、人權教育。
- (四) 圖書資訊處資訊網路中心：加強資訊倫理教育。
- (五) 總務處環安組：協助偏僻地點之監視器安裝、緊急求救設備或設置照明器材。
- (六) 導師與任課老師：完善班級經營，瞭解學生個性、生活及工作處遇；應主動參與本校各種防制校園霸凌之措施、機制、培訓及研習。
- (七) 學生事務處軍訓室主導工作：
  1. 檢討可能發生校園霸凌事件之空間，依實際狀況繪製校園安全地圖，宣導及公佈，並不定期修正。
  2. 發掘潛在危險因素，每學年針對學生實施「校園生活問卷調查」。
  3. 與臺中市轄管本校安全之警察機關，簽定「維護校園安全支援協定書」以協助強化校園內外之人員安全。
  4. 營造友善、安全之檢舉及通報環境，並確保檢舉之保密及安全性。
  5. 推行反霸凌宣導教育、活動，使學生具有正確之危安意識。

#### 第 四 章 校園霸凌事件之檢舉通報及受理

十、本校應主動營造友善、安全之檢舉及通報環境，除向學生宣導檢舉方式及管道外，並應確保檢舉之保密及安全性。

十一、發現疑似校園霸凌事件，得向行為人於行為發生時所屬之學校（以下簡稱調查學校）檢舉：

- (一) 校長及教職員工知悉疑似校園霸凌事件時。
- (二) 疑似校園霸凌事件之被行為人、其法定代理人或實際照顧者。
- (三) 大眾轉播媒體、警政機關、醫療或衛生福利機（構）等之報導、通報或陳情而知悉者。

本校不得因被行為人或任何人檢舉，而予以不利之處分或措施。

由權責人員向本校所屬主管機關通報，至遲不得超過二十四小時，並應視事情節，另依兒童及少年福利與權益保障法等相關規定，向直轄市、縣（市）社政主管機關進行通報。

十二、校園霸凌事件檢舉之方式及收件窗口：

- (一) 校安專線電話：0922-085885。
- (二) 電子信箱：ltu2300@teamail.ltu.edu.tw
- (三) 紙本郵寄：408 臺中市南屯區嶺東路1號 收件人：學生事務處 收。
- (四) 被行為人、其法定代理人或實際照顧者當面以言詞檢舉者，本校應協助其填寫檢舉書，由收件窗口作成紀錄，經向申請人或檢舉人朗讀或使其閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

十三、檢舉之書面或言詞應載明下列事項：

(一) 檢舉人姓名、聯絡電話及檢舉日期。

(二) 被行為人、其法定代理人或實際照顧者檢舉時，應協助其填寫檢舉書，並載明被行為人之就讀學校及班級。

(三) 檢舉之事實內容、如有相關證據，亦應記載或附卷。

依前項規定為通報時，除有調查必要，基於公共利益考或法規另有規定者外，對於行為人及被行為人（以下簡稱當事人）、檢舉人、證人及協助調查人之姓名或其他足以辨識其身分之資料，應予以保密。

十四、檢舉事件，有下列情形之一，經審查小組委員全體一致同意應不予受理者，調查學校應不予受理：

(一) 非屬本規定所規範之事項。

(二) 無具體之內容。

(三) 檢舉人未具真實姓名或足以識別其身分之資訊。但檢舉內容包括行為人及具體行為者，不在此限。

(四) 同一事件已不予受理或已作成終局實體處理。

(五) 檢舉事件已撤回檢舉。

前項第五款之撤回檢舉事件或調和、調查中撤回檢舉之事件，為釐清相關法律責任，調查學校認有必要，或經行為人請求，得受理及本於職權繼續調查處理。

十五、本校如為調查學校，接獲疑似校園霸凌事件之申請、通報或檢舉後，除有第十四點第二項所定事由外，應於三個工作日內召開審查小組會議，開始調查處理程序，於接獲檢舉之日起二十個工作日內，以書面通知檢舉人是否受理；並於受理、移送之次日起二個月內完成調查；必要時，得延長之，延長以二次為限，每次不得逾一個月，並應通知申請人及行為人。

如為非調查學校接獲檢舉，知悉疑似校園霸凌事件時，除依第十一點規定通報外，應於三個工作日內將事件移送調查學校處理，並通知當事人。調查完成後，應將調查報告及處理建議，以書面向本校提出報告。

本校應於接獲前項調查報告後二個月內，自行或移送相關權責機關依相關法律、法規或本校章則等規定處理，並將處理之結果，以書面載明事實及理由通知申請人、檢舉人及行為人，並一併提供調查報告，且告知不服之申復方式及期限。

十六、行為人分屬不同學校者，以先接獲檢舉之學校負責調查，相關學校應配合調查，並以列席方式參與防制委員會。

調查學校處理前項事件過程，行為人已非調查學校或參與調查學校之教職員工與學生時，調查學校應以書面通知行為人現所屬學校配合調查，所屬學校應派員以列席方式參與防制委員會，被通知之學校不得拒絕。

學制轉銜期間接獲檢舉之事件，管轄權有爭議時，由其共同主管機關決定之；無共同主管機關時，由各該主管機關協議定之。

十七、本校知悉或接獲疑似霸凌或故意傷害事件後，應先行保全或初步調查與事件有關之證據、資料，以利後續調查進行；並得要求被行為人、法定代理人、實際照顧者或第三人提供必要之文書、資料、物品，或作必要之說明。

遇被行為人不願配合調查時，應提供必要之輔導或協助及視實際情形陳報教育部請求協助處理。

## 第五章 生對生霸凌事件之調和、調查及處理

十八、雙方得自由選擇採行調和或調查程序；調和程序應經雙方同意，始得為之。

處理小組互推委員一人擔任主持人，決定內部分工後，由委員分別進行調和或調查會議前之個別會談（以下簡稱會前會），並提供雙方調和或調查程序說明書及調和意願書。

會前會時，不得錄音或錄影。

委員與雙方進行會前會時，應瞭解雙方感受、需要，及期望共同彌補傷害與修復關係之方式。

十九、處理小組應依下列規定進行調和會議程序：

- （一）會前會之後，雙方均同意調和時，應簽署調和意願書；委員並應確認調和會議時間、地點，及告知雙方。
- （二）調和會議開始時，主持人應說明第三款至第六款及第二十點規定之調和會議進行原則。
- （三）調和程序之進行，應尊重雙方意願。有任一方無意願時，應停止調和。
- （四）雙方以說明感受、需求及期望為主，並應尊重對方發言，不得有人身攻擊之言詞。必要時，得採單邊方式分別進行溝通。
- （五）調和會議進行時，不得錄音或錄影。
- （六）發言順序應尊重主持人之安排。

二十、調和成立，雙方達成協議時，應作成調和協議，且雙方應受調和協議之拘束。但經雙方同意變更，或客觀判斷，調和協議顯失公平者，不在此限。

調和程序中，委員所為之勸導，及雙方所為不利於己之陳述或讓步，於調和不成立後之調查，不得採為調查報告之基礎。

二十一、有下列各款情形之一者，處理小組應停止調和，進行調查：

- （一）任一方無調和意願。
- （二）一方當事人、其法定代理人或實際照顧者，有運用不對等之權力或地位影響調和進行之具體事實。
- （三）處理小組召開第一次調和會議之日起一個月，調和仍未成立。
- （四）處理小組認顯無調和必要、調和顯無成立之可能或不能調和。  
處理小組停止調和後，應進行調查，並召開調查會議；調查程序進行中，雙方重新有調和意願時，處理小組得停止調查，進行調和。

二十二、處理小組於調和成立之日起七個工作日內，應完成調和報告，提防制委員會審議；審議時，處理小組應依防制委員會通知，推派代表列席說明。

本校應於決議之日起十五個工作日內，作成第三十五點之決議及終局實體處理；權責單位非有正當理由，不得違反防制委員會前項之決議。

二十三、防制委員會審議事件認有必要時，得依職權通知當事人、檢舉人或其他相關之人，出席說明或陳述意見；調查過程中，學校、處理小組及防制委員會，除有必要者外，應避免重複訪談學生。

二十四、處理小組進行調查時，應依下列規定辦理：

- （一）訪談校園霸凌事件相關人員時，應全程錄音或錄影；受訪談者不得自行錄音或錄影；

- (二) 相關人員應配合處理小組之調查，並提供相關文件、資料或陳述意見。
- (三) 依第一款規定通知當事人及檢舉人配合調查時，應以書面為之，並記載調查目的、時間、地點及不到場所生之效果。但經當事人同意無需書面通知者，得逕為調查之訪談。
- (四) 調查時，應給予當事人陳述意見之機會；行為人接受調查應親自出席；當事人為未成年者，接受調查時得由法定代理人、實際照顧者或受其委託之人員陪同。
- (五) 不得令當事人間或與檢舉人或證人對質。但經處理小組徵得雙方當事人及其法定代理人、實際照顧者同意，且無權力、地位不對等之情形者，不在此限。
- (六) 處理小組進行調查，請學生接受訪談時，應以保密方式為之。
- (七) 就涉及調查之特殊專業、鑑定及其他相關事項，得諮詢其他機關、機構、法人、團體或專業人員。
- (八) 處理小組就當事人、檢舉人、證人或協助調查人之姓名及其他足以辨識身分之資料，應予保密。但基於調查之必要或公共利益之考量者，不在此限。

二十五、當事人或檢舉人無正當理由拒絕配合調查，經處理小組通知限期配合調查，屆期仍未配合者，處理小組得不待其陳述，逕行作成調查報告。

處理小組、防制委員會之調和、調查及處理，不受該事件司法程序是否進行及審理結果之影響，且調和及調查程序，不因當事人喪失原身分而中止。

二十六、處理小組應於召開第一次調和或調查會議之日起二個月內，完成調和或調查報告；必要時，得延長之，延長以二次為限，每次不得逾一個月，本校並應通知當事人。處理小組完成調查報告後，應提防制委員會審議；審議時，處理小組應依防制委員會通知，推派代表列席說明。

## 第六章 師對生霸凌事件之調查及處理

二十七、本校發生疑似師對生霸凌事件，應依本章規定調查及處理。

行為人同時包括專科以上學校教職員工及學生之霸凌事件，本校應併案準用本章規定調查，並依相關規定分別處理。

審查小組決議應受理專科以上學校師對生霸凌事件時，本校應於七個工作日內，依第五點第三款規定組成調查小組進行調查。

本校師對生霸凌事件調查過程中，本校、審查小組、防制委員會及調查小組，除有必要者外，應避免重複訪談學生。

二十八、為保障校園霸凌事件當事人之學習權、受教育權、身體自主權、人格發展權及其他權利，本校可彈性處理當事人之出缺席紀錄或成績評量，並積極協助其課業；尊重被行為人之意願，減低當事人雙方互動之機會；必要時，得訂定輔導計畫，明列輔導內容、分工或期程。

二十九、本校應自防制委員會作成決議之日起十日內提教師評審委員會（以下簡稱教評會）審議；教評會審議通過解聘或終局停聘之日起十日內，本校應依教師法規定報主管機關核准後，予以解聘或終局停聘。

本校應於主管機關核准解聘或終局停聘決定之日起十日內，以書面載明事實及理由，通知行為人及被行為人，並一併提供調查報告。

本校應告知行為人不服前項解聘或終局停聘決定之救濟方法、期間及其受理機關。

本校應告知被行為人，不服第二項解聘或終局停聘決定之陳情方法、期間及其受理機關。

行為人於向教評會陳述意見前，得向本校申請提供調查報告。

本校除有前款情形外，應於防制委員會就師對生霸凌事件作成決議之日起二個月內，依本校之法規、條則或聘約之規定作成終局實體處理。

## 第七章 校園校園霸凌之申復及救濟程序

三十、檢舉人不服不受理決定者，於收受不受理決定之次日起三十日內，得填具陳情書向本校所屬主管機關陳情；陳情，同一事件以一次為限。

三十一、行為人不服本校於行政程序中所為之決定或處置者，僅得於對本校之終局實體處理不服，而依各級學校學生申訴相關規定提起申訴時，一併聲明之。

三十二、被行為人、其法定代理人或實際照顧者，不服本校之終局實體處理者，於收受終局實體處理之次日起三十日內，得填具陳情書向本校所屬主管機關陳情；陳情，同一事件以一次為限。

三十三、陳情案有下列情形之一者，應不予處理：

(一) 逾期陳情之事件。

(二) 同一事件經予適當處理，並已明確答覆後，而仍就同一事件向主管機關或其他機關陳情。

(三) 陳情人誤向應受理之主管機關以外之機關或學校提起陳情者，以該機關或學校收受之日，視為提起陳情之日。

三十四、師對生霸凌事件，本校作成終局實體處理後，除依規定應報主管機關核准者外，應於十個工作日內以書面載明事實及理由，通知當事人雙方，並一併提供調查報告。

應告知行為人不服終局實體處理之救濟方法、期間及其受理機關。

應告知被行為人不服終局實體處理之陳情方法、期間及其受理機關。

## 第八章 輔導及協助程序

三十五、本校知悉或接獲檢舉學生疑似有違法或不當行為，經查證後，教師及學校應對該學生採取下列措施：

(一) 提供適當心理諮商與輔導。

(二) 採取適當管教措施。

(三) 移送權責單位依法定程序予以懲處。

(四) 其他適當措施。

本校教職員工應配合輔導單位所訂定之相關輔導計畫，無正當理由不得拒絕配合，並應謹守專業倫理，維護學生接受輔導專業服務之權益。

三十六、校園霸凌事件宣導、處理或輔導程序中，得採創傷知情之態度，善用修復式正義等有效策略，以減輕霸凌造成之創傷與衝突、促成和解及修復關係。

對當事人應積極提供協助、主動輔導，並就學生學習狀況、人際關係與家庭生活，進行深入了解及關懷，明列輔導內容、分工、期程，持續輔導行為人，定期評估是否改善融入。

三十七、防制委員會決議輔導行為人時，本校應立即啟動輔導機制。

必要時，前項輔導機制應就行為人及其他關係人訂定輔導計畫，明列輔導內容、分工、期程，持續輔導行為人，並定期評估是否改善。

行為人經定期評估未獲改善者，得於徵求其同意後，轉介專業諮商、醫療機構實施矯正、治療及輔導，或商請社政機關（構）輔導安置；其有法定代理人或實際照顧者時，並應經其法定代理人或實際照顧者同意。

本校確認成立校園霸凌事件後，應依事件成因，檢討本校相關環境、教育措施及輔導資源，立即進行改善。

三十八、前點輔導，本校得委請醫師、臨床心理師、諮商心理師或社會工作師等專業人員為之。

情節重大者，本校得請求警政、社政機關（構）或司法機關協助，並依少年事件處理法、兒童及少年福利與權益保障法、社會秩序維護法、刑事訴訟法等相關規定處理。

## 第九章 隱私之保密

三十九、負有保密義務者，包括參與調查處理校園霸凌事件之所有人員，負有保密義務者洩密時，應依刑法或其他相關法規處罰。

四十、記載有當事人、檢舉人、證人及協助調查人姓名之原始文書，應予封存，不得供閱覽或提供予偵查、審判機關以外之人。但法規另有規定者，不在此限。

四十一、調查處理校園霸凌事件人員，就原始文書以外，對外所另行製作之文書，應將當事人、檢舉人、證人及協助調查人之真實姓名及其他足以辨識身分之資料刪除，並以代號為之。

## 第十章 附則

四十二、人事室及學生事務處應將校園霸凌之申請、調查及申復程序與禁止報復之警示納入教職員工聘約及學生手冊中。

四十三、霸凌者有違反本規定者，應依相關法規、本校章則予以處罰。本校教職員工疑似校園霸凌事件情節重大，應視情節輕重，分別依成績考核、考績或懲戒等相關法令規定予以懲處，經查證屬實，有解聘、免職、終止契約關係或終止運用關係之必要者，應依相關法規辦理。

四十四、本校處理校園霸凌事件所需經費，由學校相關預算項下支應。

四十五、本規定如疏漏或不足之處，準用「防制準則」及本校相關法規。

四十六、本規定經行政會議通過，陳請校長核定後實施，修正時亦同。



嶺東科技大學校園霸凌防制委員會		
職稱	級職	職掌
委員兼召集人	校長	指揮綜理校園霸凌事件及全般事宜。
委員兼副召集人	副校長	協助召集人綜理校園霸凌事件及全般事宜。
委員	教務長	1. 協助審理校園霸凌事件。 2. 校園霸凌事件相關人員之調課、補課、成績評量提供諮詢及建議。
委員	學務長兼軍訓室主任	督導、綜理本校校園霸凌事件防制與查察。
委員	人事室主任	綜理教職員知能研習相關事務。
委員	諮商與潛能發展中心主任	對校園霸凌事件提供諮詢與建議並綜理受害者、旁觀者與加害者之輔導相關事務。
委員兼執行秘書	生活輔導組組長	1. 對校園霸凌事件提供諮詢與建議。 2. 負責校園霸凌防制委員會會議資料彙整、籌備小組開會與防制校園霸凌執行相關事宜。
委員	教師代表	協助審理校園霸凌事件。
委員	學生代表	協助審理校園霸凌事件。
委員	四分局少年防護官	邀請具防制霸凌相關專業、法律素養之專業人員，協助調查及審理校園霸凌事件。
幹事	業管人員	相關行政工作。
備註	一、負責校園霸凌防制計畫之研擬及推動。 二、校園霸凌事件之審議、調查、調和、輔導及其他相關事項。 三、本校防制委員會，應置具校園霸凌防制意識之委員九~十一人，任期一年為原則，期滿得續聘；委員之任期，得以學年為單位。校長或副校長為召集人，並應包括未兼行政職務之教師代表、學務人員、輔導人員、行政人員、外聘學者專家、學生代表。 四、校園霸凌案件行為人或被行為人之系輔導教官、導師，得列席參與防制校園霸凌因應小組會議，但不具投票權。 五、幹事因校園霸凌案件開會需求，得列席參與審查、調查小組會議，但不具發言、投票權。	

### 嶺東科技大學校園霸凌事件處理流程圖

