

# 國立體育大學校園霸凌防制規定

111年7月6日第694次行政會議照案通過

## 第一章 總則

一、國立體育大學(以下簡稱本校)為增進友善校園，防制校園霸凌事件，明確律定教職員工生相關權責及處理程序需要，依教育部「校園霸凌防制準則」(以下簡稱防制準則)，訂定本校「校園霸凌防制規定」(以下簡稱本規定)。

二、校園霸凌之用詞定義：

- (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。
- (二)教師：指專任教師、專案教師、業師、兼任教師、教官及其他執行教學或研究人員。
- (三)職員、工友：指前款教師以外，固定、定期執行學校事務，或運用於協助學校事務之志願服務人員。
- (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為貶抑、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、工友、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。

前項第四款之霸凌，構成性別平等教育法第二條第五款所稱性霸凌者，依該法規定處理。

三、本校每學期應定期辦理相關之成長進修活動，強化教職員工生防制校園霸凌知能及辨識處理能力。

## 第二章 校園安全規劃

四、本校為防制校園霸凌，應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，定期檢討校園空間與設施之規劃與使用情形及檢視校園整體安全。

五、本校應定期邀集專業空間設計者、教職員工生及其他校園使用者參與校園空間安全檢視說明會，公告檢視成果、檢視報告及相關紀錄，並檢視校園危險空間改善進度。

## 第三章 校內外教學及人際互動注意事項

六、本校教職員工生於進行校內外教學活動、執行職務及人際互動時，應發揮樂於助人、相互尊重之品德；校園霸凌防制應由班級同儕間、師生間、親師間、教職員工間、班際間及校際間共同合作處理。

七、本校透過平日教學過程，鼓勵及教導學生如何理性溝通、積極助人及處理人際關係，以培養其責任感及自尊尊人之處事態度，並應協助學生學習建立自我形象，真實面對自己，並積極正向思考。

八、對被霸凌人及曾有霸凌行為或有該傾向之教職員工生，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。

九、本校教職員工主動關懷、覺察及評估學生間人際互動情形，依權責進行輔導，必要時送

防制校園霸凌因應小組確認。

十、本校教職員工應具備校園霸凌防制意識，避免因自己行為致生霸凌事件，或不當影響校園霸凌防制工作。

#### **第四章 校園霸凌之處理通報機制**

十一、學生事務處校園安全中心(以下簡稱校安中心)設置投訴專線 0965000501，教職員工生知有疑似校園霸凌事件時，均應立即依本規定向校安中心通報，並由值班人員向教育部實施校安通報，至遲不得超過二十四小時，霸凌事件申請通報表如附件 1。

十二、疑似校園霸凌事件通報後，除有調查必要、基於公共利益考量或法規另有規定者外，對於行為人及被霸凌人(以下簡稱申請人)、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。

十三、疑似校園霸凌事件之被霸凌人或其法定代理人(以下簡稱申請人)，得向行為人於行為發生時所屬之學校(以下簡稱調查學校)申請調查。

本校接獲申請調查或檢舉時，經確認非本校疑似校園霸凌事件時，應於三個工作日內將事件移送調查學校處理，並通知申請人。

十四、本校組成「防制校園霸凌因應小組」，處理校園霸凌事件之防制、調查、確認、輔導及其他相關事項，由校長或副校長擔任召集人，學務長擔任副召集人，成員包括教師代表、學務人員、輔導人員、家長代表、學者專家、學生代表，負責處理校園霸凌事件之防制、調查、確認、輔導及其他相關事項，並得視需要邀請具防制霸凌意識之專業輔導人員、性別平等教育委員會委員、法律專業人員、人事業務人員、警政、衛生福利、法務等機關代表參加。若遇行為人為教職員時，得由校長增聘人事室代表為委員，委員聘期 2 年，連聘得連任。

教官或校安老師、諮商心理師及教務處與總務處人員得列席協助調查審理校園霸凌事件。

防制校園霸凌事件處理流程圖及因應小組編組如附件 2、3。

十五、校園霸凌事件調查處理完成，調查報告經防制校園霸凌因應小組議決後，應將處理情形、調查報告及防制校園霸凌因應小組之會議紀錄，報教育部備查。

#### **第五章 校園霸凌之調查及處理程序**

十六、任何人知悉疑似校園霸凌事件時，得依規定程序向學校檢舉；經大眾傳播媒體、警政機關、醫療或衛生福利機關(構)等之報導、通知或陳情而知悉者，視同檢舉。

十七、校園霸凌事件之申請人或檢舉人得以言詞、書面或電子郵件申請調查或檢舉；其以言詞或電子郵件為之者，學校應作成紀錄，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；申請人或檢舉人未具真實姓名者，除學校已知悉有霸凌情事者外，得不予受理。

十八、本校於受理申請調查或檢舉後，應於次日起三個工作日內召開防制校園霸凌因應小組會議，開始調查處理程序。

十九、為保障校園霸凌事件申請人之學習權、受教育權、身體自主權、人格發展權及其他權利，必要時得為下列處置，並報教育部備查：

(一)彈性處理申請人之出缺勤紀錄或成績評量，並積極協助其課業、教學或工作，得不受請假、學生成績評量或其他相關規定之限制。

(二) 尊重被霸凌人之意願，減低申請人雙方互動之機會；情節嚴重者，得施予抽離或個別教學、輔導。

(三) 避免行為人及其他關係人之報復情事。

(四) 預防、減低或杜絕行為人再犯。

(五) 其他必要之處置。

申請人非屬本校之教職員工生時，應通知申請人所屬學校，依前項規定處理。

前二項必要之處置，應經防制校園霸凌因應小組決議通過後執行。

二十、調查處理校園霸凌事件時，應依下列方式辦理：

(一) 調查時，應給予雙方當事人陳述意見之機會；當事人為未成年者，得由法定代理人陪同。

(二) 避免雙方當事人對質。但基於教育及輔導上之必要，經防制校園霸凌因應小組徵得雙方當事人及法定代理人同意，且無權力、地位不對等之情形者，不在此限。

(三) 不得令當事人與檢舉人或證人對質，但經防制校園霸凌因應小組徵得雙方及其法定代理人之同意，且無權力、地位不對等之情形者，不在此限。

(四) 基於調查之必要，得於不違反保密義務之範圍內，另作成書面資料，交由當事人或受邀協助調查之人閱覽或告以要旨。

(五) 調查時就當事人、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。

(六) 申請人撤回申請調查時，為釐清相關法律責任，得經防制校園霸凌因應小組決議、經行為人請求、或主管機關認情節重大者繼續調查處理。

二十一、學校應於受理疑似校園霸凌事件申請調查、檢舉、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。

二十二、防制校園霸凌因應小組調查完成後，應將調查報告及處理建議，以書面向其所屬學校提出報告。

二十三、學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、法規或學校章則等規定處理，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。

## **第六章 校園霸凌之申復及救濟程序**

二十四、本校依二十三點處理結果，以書面通知申請人及行為人時，應一併提供調查報告，並告知不服之申復方式及期限。

二十五、申請人或行為人對學校調查及處理結果不服者，得於收到書面通知次日起二十日內，以書面具明理由，向學校申復；其以言詞為之者，學校應作成紀錄，經向申請人或行為人朗讀或使閱覽，確認其內容無誤後，由其簽名或蓋章。

二十六、前項申復以一次為限，並依下列程序處理：

(一) 學校受理申復後，應即組成審議小組，並於三十日內作成附理由之決定，以書面通知申復人申復結果。

(二) 前款審議小組應包括防制校園霸凌領域之相關專家學者、法律專業人員或實務工作

者。

(三)原防制校園霸凌因應小組成員不得擔任審議小組成員。

(四)審議小組召開會議時由小組成員推舉召集人，並主持會議。

(五)審議會議進行時，得視需要給予申復人陳述意見之機會，並得邀所設防制校園霸凌因應小組成員列席說明。

(六)申復有理由時，由學校重為決定。

二十七、當事人對於本校處理校園霸凌事件之申復決定不服，得依教師法、學生申訴處理辦法或相關規定提起申訴。

### **第七章 禁止報復之警示**

二十八、當申請人或檢舉人提出申請調查階段，應避免行為人與其他關係人不必要之接觸，以維護雙方權利。

二十九、事件調查期間處理原則：

(一)確實避免申請人與行為人之接觸。

(二)申請人與行為人有權勢失衡時，應避免或調整權勢差距以保護弱勢一方。

(三)行為人如為教師(職員、聘雇人員、工友)應主動迴避教學、指導、訓練、評鑑、管理、輔導或提供學生工作機會。

三十、事件調查結束及懲處後應注意事項：

(一)對申請人應確實維護其身心之安全。

(二)對行為人之行為明確規範，以避免對申請人造成二次傷害。

(三)如有報復行為發生時，依其他相關法令規定處理之。

### **第八章 隱私之保密**

三十一、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。

依前項規定負有保密義務者洩密時，應依刑法或其他相關法規處罰。

三十二、本校相關人員就記載有當事人、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。

三十三、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。

### **第九章 校園霸凌防制其他相關事項**

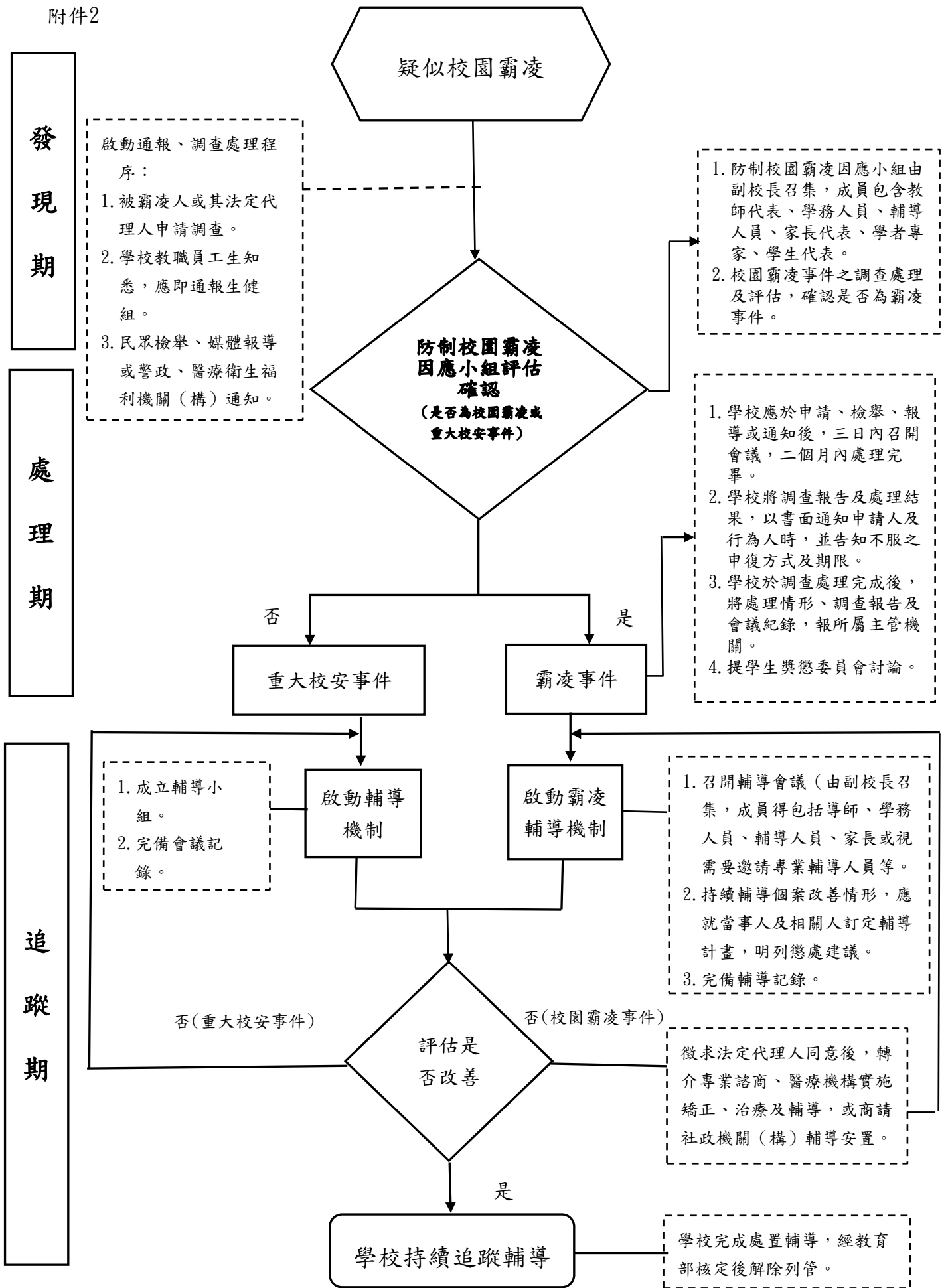
三十四、教育部「校園霸凌防制準則」第六條至第九條規定應納入學生手冊及教職員工聘約中。

三十五、本校教職員工生有違反本規定者，應視情節輕重，依相關法令規定予以適當處置。

三十六、本規定如有未盡事宜，悉依教育部「校園霸凌防制準則」辦理。

三十七、本規定經學生事務會議及行政會議通過並陳請校長核定後公布實施，修正時亦同。

國立體育大學校園霸凌事件申請通報表		申請日期： 年 月 日		
申請人(檢舉人)		事件類別	住址	發生地點
姓名： 系級： 學號： 性別： <input type="checkbox"/> 男 <input type="checkbox"/> 女 年齡： 身分證字號： 連絡電話：				
事件摘要				
事件原因及經過(按時間先後條列)				
處理情形(條列式)				
申請人簽章(法定代理人)				
承辦人	系輔導教官	單位主管	會辦單位	核示
填表說明	本件為密件，應由申請人親自填寫，經核定後，依規定由學務處通報相關單位。			



發現期

啟動通報、調查處理程序：

1. 被霸凌人或其法定代理人申請調查。
2. 學校教職員工生知悉，應即通報生健組。
3. 民眾檢舉、媒體報導或警政、醫療衛生福利機關(構)通知。

疑似校園霸凌

防制校園霸凌  
因應小組評估  
確認  
(是否為校園霸凌或  
重大校安事件)

1. 防制校園霸凌因應小組由副校長召集，成員包含教師代表、學務人員、輔導人員、家長代表、學者專家、學生代表。
2. 校園霸凌事件之調查處理及評估，確認是否為霸凌事件。

處理期

否

重大校安事件

是

霸凌事件

1. 學校應於申請、檢舉、報導或通知後，三日內召開會議，二個月內處理完畢。
2. 學校將調查報告及處理結果，以書面通知申請人及行為人時，並告知不服之申復方式及期限。
3. 學校於調查處理完成後，將處理情形、調查報告及會議紀錄，報所屬主管機關。
4. 提學生獎懲委員會討論。

追蹤期

1. 成立輔導小組。
2. 完備會議記錄。

啟動輔導  
機制

啟動霸凌  
輔導機制

1. 召開輔導會議(由副校長召集，成員得包括導師、學務人員、輔導人員、家長或視需要邀請專業輔導人員等)。
2. 持續輔導個案改善情形，應就當事人及相關人訂定輔導計畫，明列懲處建議。
3. 完備輔導記錄。

否(重大校安事件)

否(校園霸凌事件)

評估是  
否改善

徵求法定代理人同意後，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。

是

學校持續追蹤輔導

學校完成處置輔導，經教育部核定後解除列管。

國立體育大學「防制校園霸凌因應小組」編組職掌表

職稱	編組人員	工作職掌	備註
召集人	副校長	綜理督導防制校園霸凌之全般事宜。	
副召集人	學務長	襄助及承召集人之命，指揮督導防制校園霸凌之全般事宜。	
教師代表	各學院推薦	負責校園霸凌事件之防制、調查、評估確認。	教師代表由各學院及共同教育委員會各推薦 1 位老師擔任，任期 2 年
	各學院推薦	負責校園霸凌事件之防制、調查、評估確認。	
	各學院推薦	負責校園霸凌事件之防制、調查、評估確認。	
	共同教育委員會	負責校園霸凌事件之防制、調查、評估確認。	
學者專家	待聘	負責校園霸凌事件之防制、調查、評估確認。	敦聘具校園霸凌相關專長之學者專家
學務人員	學務處推薦	負責校園霸凌事件之防制、調查、評估確認。	由學務處推薦 1 位人員擔任，任期 2 年
輔導人員	諮商輔導中心推薦	負責校園霸凌事件之防制、調查、評估確認及事件人員諮商輔導事宜。	由諮商輔導中心推薦 1 位心理師擔任，任期 2 年
家長代表	待聘	負責校園霸凌事件之防制、調查、評估確認事項。	敦聘具相關經歷之本校學生家長
學生代表	學生會會長	協助校園霸凌事件之防制、調查、評估確認事項。	