

國立苗栗高級農工職業學校114年度員工協助方案推動計畫

壹、依據

行政院 102 年 4 月 2 日院授人綜字第 1020029524 號函頒「行政院所屬及地方機關學校員工協助方案」（員工協助方案 Employee Assistance Programs，以下簡稱 EAP）。

貳、目的

- 一、發現並協助員工解決可能影響工作效能之相關問題，使其能以健康的身心投入工作，提升員工士氣與服務效能。
- 二、藉由多樣化的協助性措施，建立溫馨關懷的工作環境，營造互動良好的組織文化，提升組織競爭力。
- 三、為建立友善、安全的職場環境，配合當前性別平等政策綱領推動策略及主動發掘身心障礙同仁的需求；併同落實職場性騷擾及職場霸凌防治，規劃並提供相關服務措施。

參、服務對象

本校教職員（含約僱人員）、技工、工友及臨時人員。

肆、服務內容

本校 EAP 服務內容涵蓋「個人層面」、「組織及管理層面」等多個層面，並針對各種特定議題，如參照性別平等政策綱領推動策略、發掘身心障礙同仁需求並傾聽關懷員需要，及落實職場性騷擾及職場霸凌防治等，設計規劃相關服務措施，以期建立友善、安全的職場環境。

一、個人層面（一般需求）

- （一）工作面：環境適應與工作技巧、人際關係與溝通協調、職場霸凌之因應與防治等。
- （二）生活面：生活法律諮詢（工作上面臨之法律問題、車禍、遺產、民刑事糾紛等）、財務諮詢（投資理財、遺產規劃、債務處理等）。
- （三）健康面：心理健康（壓力調適、情緒管理、親職教養、家庭經營、長者照護等）、醫療保健（飲食營養、運動保健、健康檢查評估建議、衛教服務等）。

二、組織及管理層面（主管需求）

- （一）組織面：組織變革管理、重大壓力事件管理、績效改善等。
- （二）管理面：領導統御、面談技巧、危機處理、團隊建立等。

三、特定議題層面

（一）職場霸凌防治與因應措施

為建構健康友善的職場環境，避免同仁於執行職務時遭受身體或精神不法之侵害，使其安心投入工作，推動以下措施：

1. 設計規劃職場霸凌防治之實體及數位課程，並依主管及一般同仁需求開設不同主題課程，以達到有效預防、及時因應的效果：

(1)主管：情緒管理、衝突管理、溝通及敏感度提升技巧。

(2)一般同仁：職場霸凌因應技巧、心理調適及救濟管道。

2.積極宣導「和諧友善、杜絕霸凌、人人有責」的職場霸凌防治觀念，並運用多元管道（包含張貼宣導貼紙、公開會議、座談會、研習活動或電子郵件等），向同仁宣導職場霸凌防治相關事項。

3.加強落實職場霸凌申訴案件處理標準作業流程。

（二）職場性騷擾防治

1.性騷擾防治措施：加強宣導性騷擾防治措施，如安排數位課程、會議或專題課程宣導、於辦公場所張貼性騷擾防治貼紙、透過網站或社群網絡媒體公告周知…等。

2.加強性騷擾案件處理人員訓練課程：加強本校人員性騷擾案件處理人員相關訓練（包含性騷擾、性霸凌、跟蹤騷擾、性侵害、性剝削、親密關係暴力、網路/數位性別暴力等）之實體及數位課程。

3.整合協助受害者資源：

視性騷擾事件被害人需求情形提供以下服務：心理諮詢：針對性騷擾事件被害人，提供專業的心理諮詢服務。

(1)法律諮詢：由本校協助轉介法律諮詢提供相關民、刑事法律諮詢或建議。

(2)協助轉介：轉介苗栗縣政府或提供衛生福利部(保護服務司第三科)、113 保護專線等資訊等。

（三）落實性別平等政策綱領

為建構性別友善職場，促進工作與生活平衡，規劃辦理相關專題講座，宣導同仁認識婚姻及家庭中的性別平等價值，促進平等互惠的家務分工；同時建構性別友善的健康、醫療與照顧的職場環境，加強同仁的性別平等意識。

（四）照顧身心障礙同仁需求

主動發掘身心障礙同仁的需求，以協助同仁獲得適切的服務措施，例如職務再設計或生活支持需求服務等。

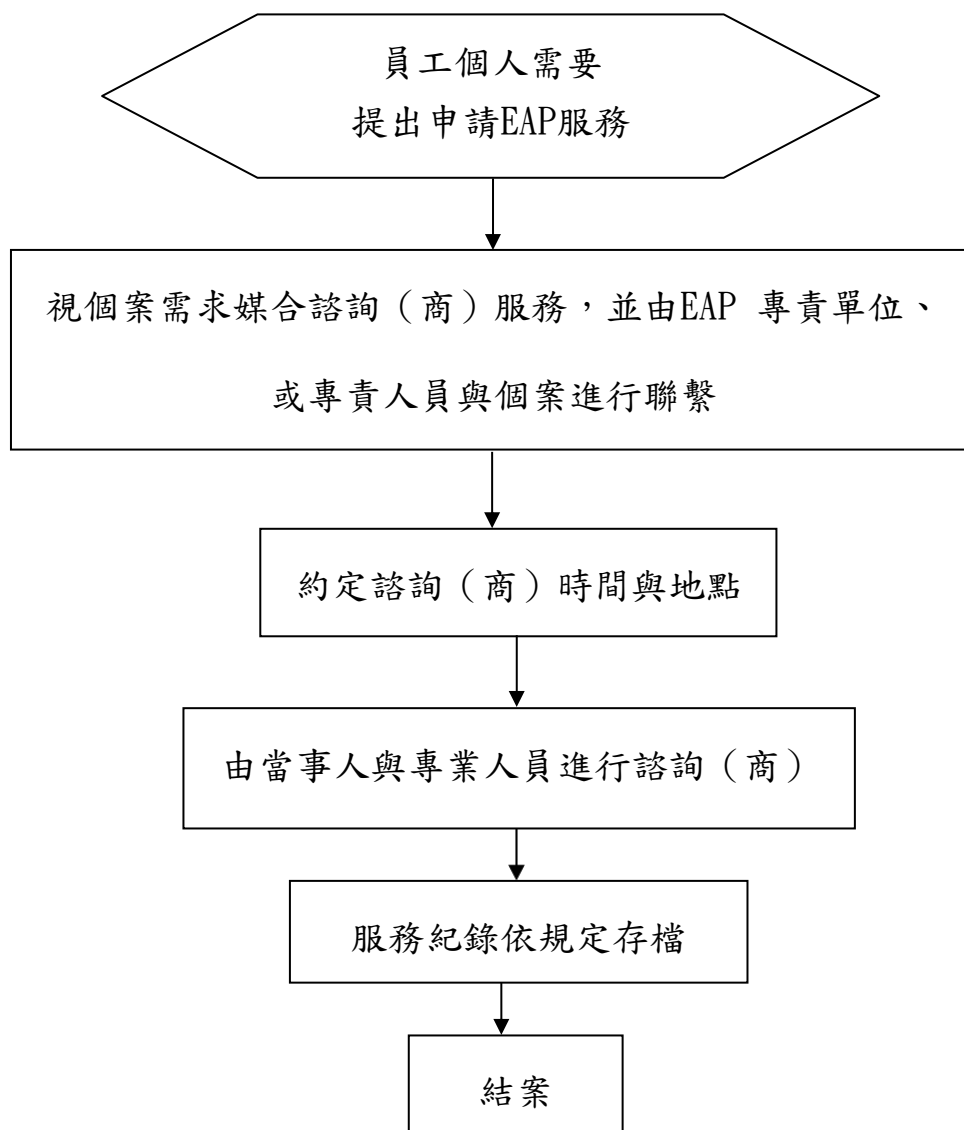
四、建立 EAP標準化作業流程：包含一般個案處理流程、主管人員轉介流程、危機個案處理流程、非自願個案處理流程，流程圖如附件。

伍、經費來源：本計畫所需經費，由本校相關經費項下勻支。

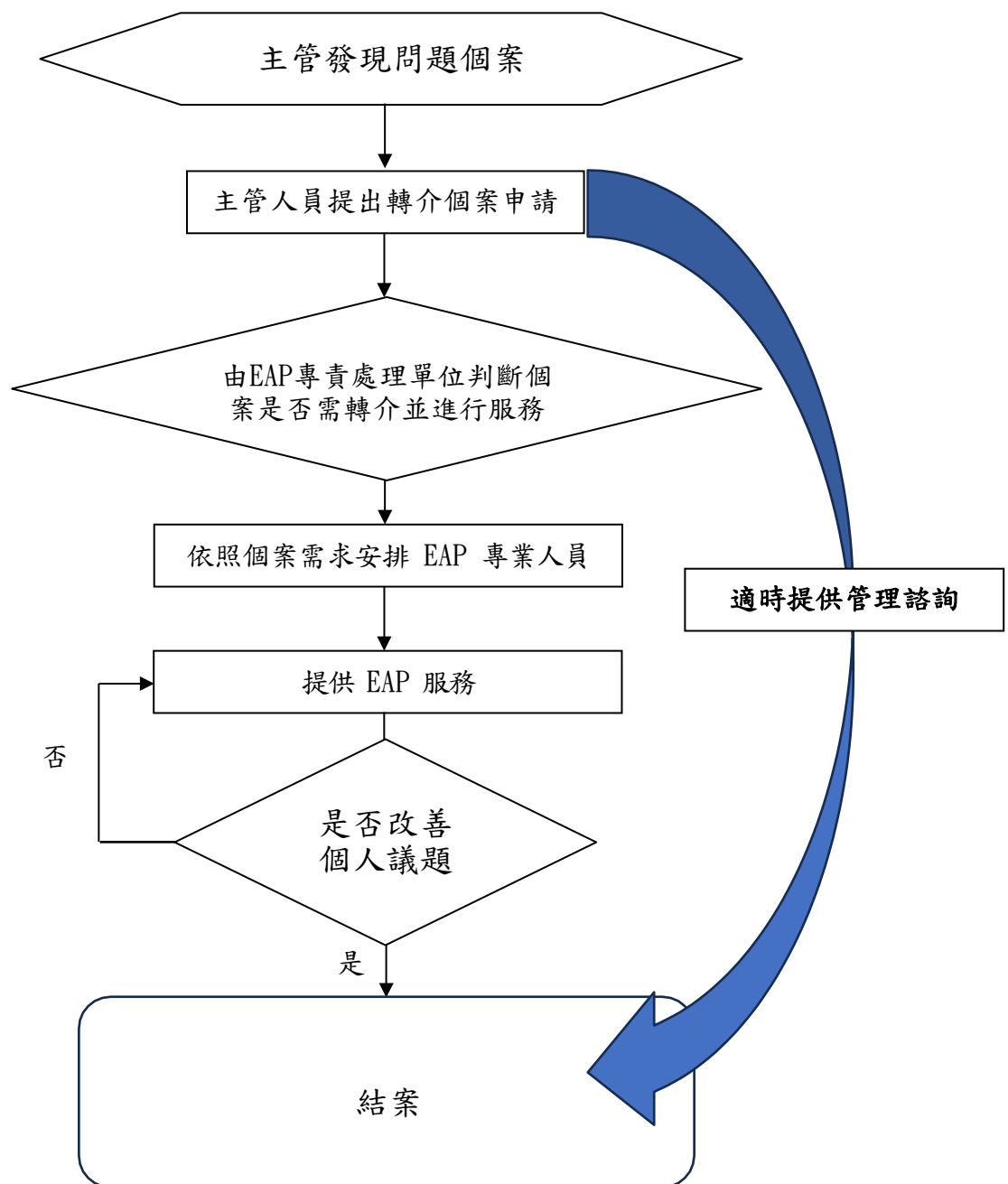
陸、本計畫經校長核可後施行，修正時亦同。

附件：

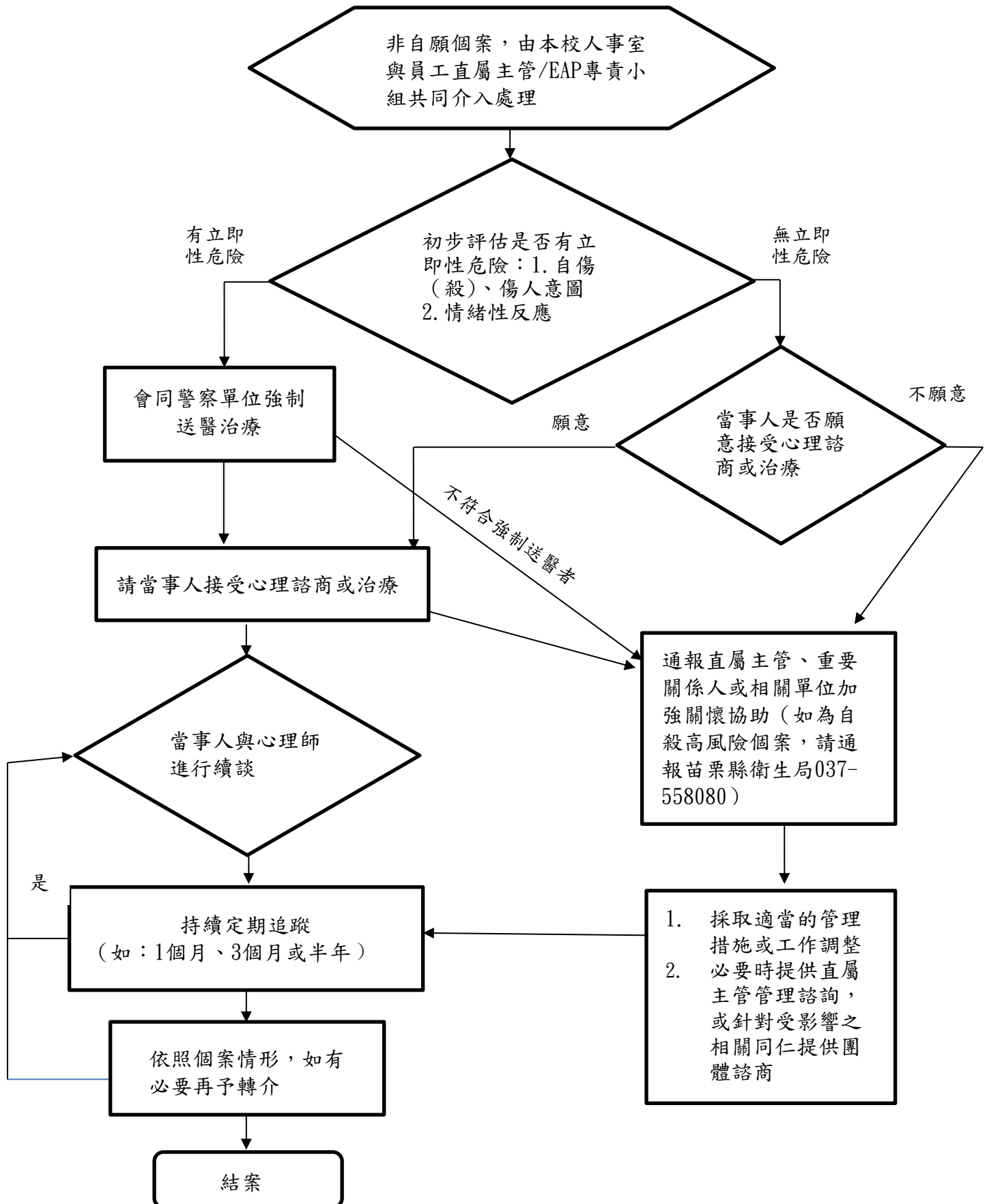
國立苗栗農工一般個案處理流程



國立苗栗農工主管人員轉介流程



國立苗栗農工非自願個案處理流程



國立苗栗農工危機個案處理流程

