

平等機會委員會

如何在工作間支援有精神健康需要的僱員

鳴謝

平等機會委員會（「平機會」）衷心感謝香港臨床心理學家公會理事會主席兼平機會委員胡潔瑩博士，JP，以及新生精神康復會和香港心理衛生會代表（按機構英文字母排序），在諮詢過程中作出的寶貴貢獻。他們對草擬本指引提出的專業建議和意見，對其編撰發揮了重要作用。

©平等機會委員會 2025

平等機會委員會

電話：(852) 2511 8211

傳真：(852) 2511 8142

網址：www.eoc.org.hk

地址：香港黃竹坑香葉道 41 號 16 樓

如引用本指引，請註明如下：

平等機會委員會(2025)。《如何在工作間支援有精神健康需要的僱員》。

出版日期：2025 年 7 月

目錄

關於本指引

1. 推廣職場精神健康

為甚麼要支援職場精神健康？

精神健康的負面標籤與歧視

2. 認識精神健康欠佳的徵狀

有精神健康需要人士的自身經歷

僱員可能需要支援的跡象

3. 應對職場精神健康的挑戰

有效的溝通技巧

工作的固有要求和合理調適

4. 須知

作為僱主

作為僱員

附件：

常見的精神健康疾病

精神健康資源

2022 年的一項精神健康調查顯示，超過一半的香港人精神健康不佳，近一半人更出現抑鬱症的臨床症狀。香港人的精神健康問題依然令人擔憂，但隨著公眾對精神健康的關注提升，這為改善精神健康提供了契機。有時我們感到精神狀態不佳，是可以理解的，因為每個人一生中都會經歷受情緒或精神困擾的時候。因此，積極關注自己的精神健康，並在有需要時及早尋求專業協助，對減輕相關困擾十分重要。

關於本指引

本指引的目的

平機會關注殘疾人士的需要，包括有精神健康需要人士在內。平機會希望透過本指引，協助僱主和管理人員了解如何支援受精神困擾的僱員、講解對精神健康的負面標籤及歧視，以及分享有精神健康需要人士的自身經歷。本指引亦提供合理調適的例子，幫助僱主和僱員了解如何共同締造一個精神健康友善及沒有殘疾歧視和騷擾的工作間。

《殘疾人權利公約》

聯合國《殘疾人權利公約》（《公約》）促進、保護和確保所有殘疾人士充分和平等地享有一切人權和基本自由，並促進對殘疾人士固有尊嚴的尊重。《公約》第 27 條確認殘疾人士在與其他人平等的基礎上享有工作的權利，有機會在開放、具有包容性和對殘疾人士不構成障礙的勞動力市場和工作環境中，為謀生自由選擇或接受工作的權利。

《殘疾歧視條例》

根據《殘疾歧視條例》（第 487 章）（《條例》），殘疾的定義廣泛，包括影響任何人的思想過程、對現實情況的理解、情緒或判斷、或引致行為紊亂的任何失調或疾病。《條例》的保障亦包括現存的殘疾、曾經存在但已不再存在的殘疾、在將來可能存在的殘疾或歸於任何人的殘疾。因此，有精神障礙人士或復元人士同受到條例的保障。《條例》保障殘疾人士在某些公共領域免受殘疾歧視及騷擾，當中涵蓋僱傭範疇，並適用於在香港的機構僱用，以及完全或主要在香港工作的僱員。

1. 推廣職場精神健康

為甚麼要支援職場精神健康？

精神健康是一種精神狀態，讓我們能夠應付生活壓力、發揮潛能、在學習及工作上有良好表現，以及貢獻社會。在職場上推廣精神健康，與為僱員提供一個安全健康的工作環境同樣重要。改善僱員的精神健康，可以幫助他們建立抗逆能力，以應對工作壓力和挑戰，及提高工作效率及表現。長遠而言，良好的精神健康可提升僱員的動力，發展正向的工作關係，並留住寶貴的人才。

精神健康的負面標籤及歧視

大眾往往對精神疾病有負面的定型觀念。根據平機會公布「對職場精神病人的標籤及歧視態度之研究」的結果，發現在職人士對有精神健康疾病人士常見的標籤是「擔心他們會對別人構成傷害」、「會盡量與他們保持距離」及「害怕與他們獨處」。有精神健康需要人士可能基於負面標籤及歧視而不再尋求協助或求醫，導致其精神問題惡化。

甚麼是負面標籤？

負面標籤是指對個人某種特徵持有負面態度，並將其視為心理、身體或社交上的缺陷。這標籤意味著社會對該個人特徵的不認同，並可能導致相關人士遭受到不公平的歧視和排斥。

負面標籤不但無助於有精神健康需要人士的復元過程，還會在他們履行工作職責或進行社交互動時損害自尊心。

「因為好多時，我哋啲類人都會俾人標籤咗㗎。因為十幾年前，情緒病呢回事，嗰個時代未有咁多資訊呀，或者未有咁普及化。所以我哋好少話提出嚟囉。」（男，約 40-49 歲，10 多年前曾被診斷患有抑鬱症）

「好似啲人覺得你有精神病就竊線，又驚你發狂。之後又覺得你可能做嘢效率冇咁好呀，就好多挑剔。」（女，約 30-39 歲，約 10 年前曾被診斷患有躁狂抑鬱症）

一些有精神健康需要的僱員可能因為擔心被人標籤而不敢表達自己的需要：

「宜家我都會要覆診，但係我都唔會去攞病假。我公司就有啲啲去覆診、去睇醫生可以攞 Time-off（小休），我都唔會攞囉，我寧願自己放 AL（年假）咁樣去睇醫生。之前都會有微言嘅，我請假請得咁密。」（女，約 30-39 歲，約 10 年前曾被診斷患有躁狂抑鬱症）

甚麼是歧視？

平機會的研究亦顯示，對有精神健康需要人士最常見的職場歧視情況包括：「基於精神健康疾病而不被聘用」、「升職機會較少」、「基於精神健康疾病而獲得和他人相比較低的薪金」，以及「被指派和他人相比較差的工作職責、工作地點或輪班安排」。根據《殘疾歧視條例》，以上針對有精神健康需要人士的職場歧視行為屬於條例的保障範圍。

直接殘疾歧視: 在可比較的情況下，基於你的殘疾而令你在工作上受到較差的待遇，即屬於直接殘疾歧視。

例子：

- 招聘經理決定不聘請合適但曾患躁鬱症的求職者，因為該經理認為復元人士的工作能力差及不可靠。
- 僱主因你被診斷患有抑鬱症，而拒絕給予你培訓和發展機會，但其他相同職級且有類似工作職責的員工可享有此機會。

間接殘疾歧視：間接殘疾歧視是指向所有人實施某些條件或要求，但在實際情況下對殘疾人士造成更大的不利影響及損害，而且沒有充分的理由支持該條件或要求的實施。

例子：

某公司實施一項新政策，要求只有全勤的員工才有資格獲得年終獎金。對於患有精神疾病且需要定期覆診的員工來說，遵守該全勤政策較為困難。此政策可能會間接歧視相關員工，因為他們將不符合資格獲得年終獎金，並且公司無充分的理由支持該政策的推行。

殘疾騷擾：《殘疾歧視條例》亦禁止殘疾騷擾。任何人如因另一人的殘疾而向該殘疾人士作出不受歡迎的行徑（不論是口頭還是書面形式），而在有關情況下，一名合理的人在顧及所有情況後，應會預期該殘疾人士會因該行徑而感到受冒犯、侮辱或驚嚇，即屬殘疾騷擾。例如，向有情緒病的同事作出有關其疾病而帶冒犯性的玩笑：「有精神病的人都是『痴線』，是社會的負擔」。

有精神健康需要的員工在受僱期間受到上司較差待遇的真實例子：

「我其實冇嘅職場度表示過我係有任何病歷嘅，但係之後嗰個男經理就話：『你好唔老實㗎！點解你有精神病你都唔同我講？』我就係唔清楚佢係邊度拎到啲資料.....原本開頭佢就讚我做得幾好，但係一講到呢句嘢之後，佢就當住全世界全部同事面前，喺度話我有精神病.....佢即刻變咗個人咁，就話我做唔掂。原本我係簽咗全職嘅，跟住佢就同我講：『我宜家要你簽返做 Part-time（兼職）嗰個合約。』跟住我覺得.....即係好唔尊重人，咁我嗰日返工冇幾耐，我就直接辭職囉。」（女，約 50-59 歲，讀中學時曾被診斷患有精神分裂症）

有精神健康需要人士致電查詢某職位詳情而受到冒犯的真實例子：

「我可能已經係三至四個月先去覆診一次嘅，咁我就冇詳細同佢（負責人）講，我只係同佢講，我可能會每三個月去一次，即係覆診一次咁……咁佢就話：『噢，唔好意思，我哋唔係開善堂㗎！』」（女，約50-59歲，讀中學時曾被診斷患有精神分裂症）

要推廣職場精神健康，除了提供實質支援和建立包容的工作環境，更需提升員工和管理人員對精神健康議題的認識。透過提高認知與互動討論，打破負面標籤與歧視，讓精神健康不再成為禁忌話題，令有精神健康需要人士可融入職場文化之中。

2. 認識精神健康欠佳的徵狀

在香港，估計每七個人當中，就有一個人會在一生中經歷常見的精神疾病。以下是一些最常見的精神疾病：

- 混合性焦慮症和抑鬱症
- 廣泛性焦慮症
- 抑鬱症
- 焦慮症，包括驚恐症、所有恐懼症和強迫症

家人和同事的支持非常關鍵，因為他們能及早發現身邊的人出現精神疾病的初步跡象，並陪伴他們一起走復元之路。對僱主和管理人員來說，了解和察覺精神健康問題相當重要，以便為受情緒或精神困擾的員工提供適切的支援。

有精神健康需要人士的自身經歷

曾患抑鬱症的經歷

「冇曬動力，個人乜嘢都唔想做.....嗰精神係差咗，即係注意力係差咗啲嘅。因為夜晚瞓得唔好，幾個月之後就成個人好似散散地咁囉。」

(男，約 40-49 歲，10 多年前曾被診斷患有抑鬱症)

曾患躁狂抑鬱症的經歷

躁狂狀態：「好忤憎嘅時候會好忤憎，同埋啲思緒會飄得好快囉，諗嘢會好快.....好多嘢喺個腦度跳來跳去嗰啲思想。」「或者係屬於躁狂咁嘛，根本唔使瞓，瞓得好少。因為你感覺成個人好有能量，你又唔駛點瞓覺。」

抑鬱狀態：「抑鬱時產量會低啲囉.....係呀你冇心情，你集中唔到精神去做嘢.....唔係好想見人啦，唔敢出街，唔係好想搞衛生囉。」(女，約 30-39 歲，在 2017-18 年曾被診斷患有躁狂抑鬱症)

曾患精神分裂症的經歷

「我初期嗰啲呢，就係會聽到有把聲同我講嘢。當然唔係完全係負面嘅，當然負面會比較多。」(男，約 30-39 歲，於 2015 年曾被診斷患有精神分裂症)

「有個聲音不停同我講嘢.....係同我一啲價值觀嘅嘢嚟嘅。」「會覺得人哋講我嘅嘢啦，覺得有人跟蹤，或者成日會聽到我諗嘅嘢啦。」(女，約 40-49 歲，在 2008-09 年曾被診斷患有精神分裂症)

「我初初病發呢就覺得周圍啲人監視我啦，聽到好多聲音，其實我病徵主要係幻聽。即係聽到人哋講我秘密，譬如話銀行有幾多錢呀，我住喺邊呀.....後尾食藥就抗衡咗佢就有事啦。」(女，約 50-59 歲，於 1996 年曾被診斷患有精神分裂症)

僱員可能需要支援的跡象

識別精神健康欠佳的常見徵狀，可有助你主動將有精神健康需要的員工聯繫到合適的資源。若員工有以下徵狀持續出現，並干擾他們的日常生活功能，可能是精神健康出現困難的跡象：

情緒方面：

- 過度擔憂或緊張不安
- 激動或容易情緒低落
- 對正常活動失去興趣或動力
- 有自殺念頭

身體方面：

- 經常生病，例如頭痛、腸胃不適
- 難以入睡，晚上經常醒來
- 看起來疲倦和壓力很大
- 節食或暴食
- 原因不明的疼痛

工作表現方面：

- 上班經常遲到
- 缺勤日子增加
- 難以處理簡單和基本的工作
- 難以集中精神、作出決定和同時處理多項工作
- 避開某些工作場所活動

然而，這些跡象或行為未必代表員工正面臨精神健康問題，但若持續出現並影響其工作表現，建議你在情況許可下，先以非批判的態度關心他們，並且聆聽他們的感受。有些復元人士可能因服藥或打針而影響睡眠，導致難以早起準時上班；亦有員工可能因病情復發而導致專注力下降的情況；

或在適應新藥物期間感到倦怠。有關具體的應對方法將於下一節詳加討論。

3. 應對職場精神健康的挑戰

有效的溝通技巧

雙向溝通是促進你與員工之間互相理解的關鍵，使大家能夠保持工作關係，找到最合適的工作安排，以幫助有精神健康需要的員工履行其職責。

僱主在聘用前已知求職者的精神健康狀況

部分僱主會透過輔助就業服務聘請復元人士，而在他們重投職場期間，或會面對各種挑戰。僱主可給予理解和肯定，並聚焦發掘其優勢，讓其發揮所長。

- 僱主及其直屬上司可預先與相關僱員溝通，瞭解其狀況或需要，例如記錄若僱員出現特定徵狀時，僱主或上司可提供的協助方式
- 在日常工作與有精神健康需要的員工相處時，以互相尊重的態度對待，就如和其他同事的對待相若
- 可安排一位有耐性的指導者或同事為有關員工提供指導與鼓勵
- 若需就僱員的工作表現作出提點，應避免在其情緒不穩定時傾談。宜先了解其狀況，再提出指導
- 溝通時避免使用精神健康相關的敏感詞語，例如：發癲、不正常等
- 若僱員因病情復發而需接受一段時間的治療，可酌情考慮提供停薪留職選擇，目的在於支援僱員康復和之後復工

僱主在聘用後才知道員工的精神健康狀況

I. 如果受精神健康問題困擾的員工向你尋求協助：

1. 傾談前可事先思考：

- 甚麼時候和在哪儿適合你們私下傾談
- 員工可能需要的個人界線
- 員工在當前特定階段需要甚麼支援
- 公司可提供甚麼支援
- 如需要，建議員工向何處尋求專業協助

2. 表達同理心和理解：肯定員工的感受，因為談論精神健康問題需要勇氣。如果員工向你提到他們的精神健康狀況，但覺得很難解釋，你可以問一些簡單而不帶批判性的問題，例如：

- 「多謝你同我講。你覺得點呀？」
- 「你宜家覺得最難應付係咩？」
- 「你覺得點樣可以幫到你？」
- 「有冇醫生或專業人士提供嘅意見，你希望我知道，幫我了解你目前嘅狀況點樣影響你嘅工作？」

如果你已經注意到員工某些轉變，你可以問：

- 「我留意到你最近..... 可以傾吓嗎？」
- 「最近工作有冇遇到咩問題，要一齊諗辦法嗎？」

3. 確保所有資料保密：時刻尊重及保護隱私。不要向其他同事透露或討論員工的殘疾。員工的殘疾資料僅限於「需要知情」(need-to-know basis) 的原則

尊重與諒解

「首先諒解啦，第二就係上司可以適當咁分配啲工作，仲有調整佢嘅期望囉.....我又講出我嘅需要，佢又講出佢嘅期望，一齊去商討下點樣。」（女，約 30-39 歲，10 年前曾被診斷患有躁狂抑鬱症）

保密與信任

「因為我肯定我冇講到（我嘅病），跟住就唔知佢（上司）喺邊度查到出嚟，就喺度話我係冇誠信、你唔誠實、點點點.....但係佢哋好似冇乜保密啲嘢。」（女，約 50-59 歲，讀中學時曾被診斷患有精神分裂症）

透露自己的殘疾是個人的決定，無分對錯。有些有精神健康需要人士願意向同事坦白透露，而有些則會隱瞞。每個人的考慮不同，必須尊重個人界線。

II. 若有關僱員無法處理其精神健康狀況，或出現異常行為並影響工作，你應主動與員工傾談：

- 討論你對該員工的觀察及/或由其他同事提出的問題
- 共同找出可行的解決方法
- 提供工具、資源或臨時安排，以處理工作量的問題
- 如果獲得員工的同意，可直接聯絡其社工或家人，讓其得到及早支援

III. 若有關僱員不介意披露其殘疾，你可以向其他同事解釋：

- 該員工的精神健康狀況的性質，但不應披露更多個人資料
- 精神疾病是可以治療的
- 公司為有關員工所提供的工作調適
- 鼓勵其他同事給予支持，共同締造精神健康的工作間

工作的固有要求和合理調適

在工作場所中，沒有劃一的合理調適。對於有某類殘疾的員工而言合理的措施，對於另一位有類似殘疾的同事可能並不適用。因此，僱主和管理人員必需考慮個別員工的殘疾狀況和其工作固有要求。以下是一些要點，有助你在提供任何工作調整之前，更深入了解工作固有要求和合理調適。

1. 要為有關員工提供適當的合理調適之前，應先識別該職位的工作固有要求，並評估該員工的能力是否符合相關要求

甚麼是工作固有要求？

- 職位的固有要求是指工作中不可或缺的核心職能，是為履行該職位主要目的而必須執行的主要工作

固有要求的重點是：

- 這是構成該職位的所需的核心職務而必須做到方可視為完成工作
- 並非工作中所有的要求
- 著重於達成結果，而非完成工作的方式

工作固有要求例子

- 具備與客戶有效互動的良好溝通能力（相較之下，有禮貌的電話應對技巧並非工作的固有要求）。正在經歷焦慮症的員工可能會出現聲音顫抖或忘記說話內容。這位員工可透過電郵或線上對話等方式，及預先準備要點，仍可與客戶有效地溝通

2. 要了解為相關員工提供合理調適的意思和目的

甚麼是工作上的合理調適？

- 合理調適是指就工作、僱傭措施或工作環境作出任何必要和合適的改動或調適

- 提供合理調適時應考慮所有相關事實及情況，並根據個別情況作具體評估，令殘疾人士可執行其工作固有要求

為甚麼合理調適是重要的？

- 有些殘疾人士因為在招聘過程及職場一些不必要的障礙而被排除在他們能夠擔任的工作之外
- 例如，因某種殘疾，有關員工可能需要一個較安靜的區域工作，因為噪音或擁擠的環境會擾亂注意力；有些員工在復元或接受治療期間，可能需要在工作期間作短暫休息
- 提供合理調適有助殘疾人士履行其主要職責，促使他們享有平等的就業機會

3. 當收到求職者或員工要求合理調適時，你可能想了解哪些人有資格可獲得工作調適，及公司需要為他們提供調適多久？

- 有殘疾的求職者、應徵者及僱員可以要求合理調適。相關要求可參考專業人士（例如：醫生、醫務社工、職業治療師）的建議
- 合理調適可以在招聘和僱用階段提供，包括遴選、委聘、培訓、晉升、調職或其他僱傭福利。請不要假設所有殘疾人士均需要合理調適
- 《殘疾歧視條例》沒有明確規定提供合理調適的程度和時限。而合理調適的程度可能會因有關員工的殘疾狀況、具體主要工作要求、所需開支或公司資源配置等因素而有所不同
- 殘疾可以是短暫性或持續性，所以相關合理調適也可以是短期或長期的。如果需要長期作出調整，應充分考慮各樣因素，包括對僱主營運的影響和公司規模

4. 工作調適需要達到多合理的程度？

- 由專業人士或醫護人員給予的建議有助評估有關員工需要工作調適的程度、種類和時限
- 所提供的工作調適是合情合理的，即使有關員工有殘疾，能令其執行工作的固有要求
- 決定某工作調適是否可提供時，必須考慮其合理程度，例如就公司的規模而言，提供調適是否成本過高或是否切實可行
- 僱主可拒絕不切實際的調適要求，若該要求會對僱主造成不合情理的困難。例如，將有關員工安排至其不具備資格的職位，或批准無限期的休假
- 根據《殘疾歧視條例》第四條，在決定甚麼構成不合情理的困難時，須考慮有關個案的所有情況，包括 ——
 - (a) 向殘疾人士提供任何便利的合理程度
 - (b) 可能帶給任何有關人士的利益或令其蒙受的損害的性質
 - (c) 有關人士的殘疾的影響；及
 - (d) 聲稱有不合情理的困難的人的財政情況及其所須付出的估計開支(包括經常性開支)款額

5. 在經過審慎評估並提供所需的工作調適後，你亦應檢視該員工在有合理調適支援下，是否能夠履行其職位的固有要求

- 定期檢視或溝通是一種良好的做法，以確保相關調適或改動對有關員工仍然是必要和相關的
- 例如，正在經歷精神分裂症的員工可能會出現思緒混亂，並難以有條理地表達想法。要協助他們，你可透過將工作拆為較小且可管理的步驟，並給予他們清晰的指示與時限。此外，可考慮要求該員工在特定日期前完成某些具體任務，並一同檢視進度，而非指派整個項目給該員工

- 有時候，簡單的合理調適已足以有效支援有關員工的需要。例如，患有躁鬱症的活動統籌主任在繁忙期間不能在開放的環境中專心工作。僱主容許她在獨立的工作空間工作，或工作時配戴耳機，以便集中精神

僱主在支援有精神健康需要的員工方面扮演著重要角色——僱主並非試圖治癒員工的疾病，而是營造一個讓他們能有效履行其主要職責的工作環境。雖然精神疾病可能會影響個人的思考過程、情緒與判斷力，但職場上的合理調適可為僱主與僱員雙方帶來互利共贏的成果。

以下是一些實際可行的調適措施範例，適用於面對不同類型有精神健康需要的員工。我們建議亦應與相關員工溝通其具體情況及是否需要調適安排：

當員工在組織方面遇到困難時：

- 清楚說明工作任務，並確認員工是否理解
- 透過電郵或書面方式提供工作指示，以減少誤解
- 將大型工作項目拆為可管理的目標與任務
- 鼓勵員工記錄重要討論內容，並使用待辦清單與提醒工具，以協助管理時間與工作優先次序
- 提供額外時間以準備及完成工作任務
- 安排定期進度會議，透過討論進度與最新進展，提醒員工注意主要工作項目與重要時限

當員工在處理壓力、焦慮或情緒方面遇到困難時：

- 提供安靜空間，協助員工調整情緒與放鬆

- 允許員工在工作期間向其醫生或其他專業人士尋求支援
- 在會議前預先通知員工將討論的事項及其在會議中的角色
- 適時給予正面鼓勵
- 提供職場支援計劃，協助員工尋求專業協助

當員工在維持體力（如專注力或疲勞）方面有困難時：

- 若因藥物調整或睡眠問題導致遲到，允許員工補回工作時間
- 接受注射針劑藥物治療的復元人士一般會較疲倦。允許員工在打針後彈性編排休息日，讓員工有足夠的時間恢復和休息
- 調整工作時間，或允許員工在一段時間內以兼職方式工作
- 若員工因其精神狀況需要休息，可酌情批准其臨時請假安排

當員工在人際互動方面感到困難時：

- 不強制所有員工參與社交活動
- 若員工需經常與同事、業務代表或公眾接觸，在可行的情況下，可將這些任務調配為較少社交性質的工作，並安排其執行擅長的项目

以下是一些公司為有精神健康需要或醫療需要的員工所採取的其他合理調適措施：

允許求診/覆診

允許請假(time-off)或提早離開崗位前往求診。有些公司建立了內部系統，以讓員工上載醫生證明書，而申請短假求診的員工不需在病假申請表上填寫疾病性質。這樣的安排能確保有關員工能適時得到必要的治療，以防其精神狀況變差。這也表明公司關心員工的精神健康，締造一個包容的工作環境。

給予定時小休

不歇息地工作可能會導致精神疲憊及工作失誤。短暫休息可幫助大腦重新充電和恢復集中力。有些公司給予員工每三至四個小時 10 分鐘的休息; 有些公司則在下午安排員工 20 分鐘的小休。給予有關員工放鬆的時間可讓他們更有效管理壓力，減少倦怠。

若有關員工有時感到精神耗盡，容許他們暫時在家工作

遙距工作近年已廣泛被企業採用。在家工作可以讓有關員工調整切合其需要的環境工作，有時候他們或需要較安靜或受控的環境工作; 而在家工作亦能夠減低由乘搭擠擁的公共交通工具帶來的壓力。

容許彈性上下班時間

有些公司實施彈性工作時間，例如分三個時段上下班，並可根據主管和員工的共同協商進行調整，或針對日常會議和溝通而設置核心工作時間。若核心時間設定為上午 10:00 至下午 4:00，有關員工需要在這段時間內在公司履行工作。而在核心時間之外，有關員工可按既定工作時數來安排其上下班時間。這將給予有關員工靈活地安排其工作進度，減少倦怠風險。

以下是有精神健康需要人士認為有幫助的職場支援：

支援熱線

「我有一份工呢，就係我喺 HR（人事部）簽合約嗰日，佢哋畀咗個支援電話（熱線），佢話如果你情緒上有困擾嘅話，你可以打呢個電話。係用公司資源去提供輔導員服務，佢話所有內容係保密嘅，你可以打，即係有呢個 backup（支援）。我做咗唔係好耐嘅時間，但係我未打過呢個電話，但係我喺簽約嗰日 HR 咁樣講過，我覺得好安心。」

(女，約 40-49 歲，在 2008-09 年曾被診斷患有精神分裂症)

包容與接納

「我其實都會做錯嘢嘅，咁就當我係普通人睇就得㗎喇。即係如果我做錯嘢，你咪話我、同我講我做錯邊度咁就得㗎喇.....」(女，約 50-59 歲，讀中學時曾被診斷患有精神分裂症)

「我哋最希望僱主多啲包容，同容忍我哋犯錯.....因為我哋比一般人遲起步，遲接觸工作.....因為經歷咗一啲嘢，讓我嘅諗法呀，或者做決定，都係異於常人。」(女，約 40-49 歲，在 2008-09 年曾被診斷患有精神分裂症)

要積極應對職場精神健康的挑戰，應從加強溝通著手，讓員工在坦誠與互信的基礎上表達所需。並在考慮員工執行職務的能力之同時，宜審慎平衡其調適需求的合理性，以建立有效的工作模式。

4. 須知

作為僱主

- 抱持接納共融工作間和尊重平等僱傭機會的正確觀念，是成為平等機會僱主的必備條件
- 對於受精神健康挑戰的僱員，關注他們的能力，而不是其殘疾，亦避免對他們的經歷和能力作出假設
- 制定平等機會政策，註明僱員受到反歧視法例的保障，內容涵蓋歧視及受保障特徵的法律定義、申訴處理程序，以及專責處理歧視事宜的員工
- 在工作間提供合理調適，是留住人才和提升機構整體士氣和工作效率的積極措施

- 提供反歧視條例的培訓，讓僱員認識違法歧視行為及法律責任
- 提供精神健康培訓，內容可涵蓋精神健康急救技巧，以及如何與有精神健康需要的同事建立良好互動等
- 正在經歷精神健康困擾的員工可能較缺乏動力，因此可多給予鼓勵與肯定，並清楚讓員工知道當遇到工作上的問題，可向誰求助
- 提供精神健康資訊及支援資源，例如社區服務及轉介途徑，賦予員工有利溝通的環境及締造一個精神健康的工作間

作為僱員

在香港，僱員有權在沒有歧視和騷擾的環境中工作。根據《殘疾歧視條例》，有精神健康問題的在職者有以下權利：

- 在安全的環境中工作
- 受到反歧視法例保障，包括《殘疾歧視條例》，不會基於其殘疾而獲得較差的待遇
- 就殘疾歧視、騷擾、中傷或使人受害的歧視向平機會提出投訴
- 獲僱主提供有關反歧視的資訊，包括相關政策及申訴程序
- 獲僱主提供有關平等機會的培訓

附件：常見的精神健康疾病

精神病是涉及情緒、思想或行為改變（以上任何一項或多項）的疾病，有可能導致情緒困擾及／或社交、工作或家庭活動出現問題。

焦慮症

焦慮症的特點是患者會過度地擔憂、害怕及預期危險即將發生。常見的焦慮症類型包括：

- 廣泛性焦慮症：患者會持續數天甚至數月為不同事情感到過度憂慮。擔心的問題包括工作、家人安全、財務或感染等日常事情。這些憂慮往往無法控制且不斷變化，患者通常會出現疲勞、煩躁不安、注意力難以集中、易怒、失眠等身體症狀。
- 驚恐症：患者多次在沒有確實危險或明顯原因的情況下，有突如其來的驚恐感覺，身體會出現心悸、呼吸急速、冒汗、胸口不適及暈眩等症狀，甚至感到死亡威脅。
- 特定恐懼症：患者會對某一種特定事物或環境有過度和非理性的恐懼。在極端情況下，只要提及該事物、或看見相關圖像，便會引起患者恐懼的反應，導致他們作出逃避的行為。常見的恐懼對象及情況包括飛行、高度、動物、打針及看到血。
- 社交恐懼症：患者對可能對需要面對別人判斷及評價的社交場合有持續的強烈恐懼。他們會在社交場合中保持沉默，避免引起他人的注意。與其他人相處時，他們會心悸、面紅、顫抖、木無表情、口吃、冒汗、感到暈眩及甚至呼吸困難。
- 強迫症：強迫症的特徵是患者的腦海反覆出現某些想法、衝動或影像，令他們感到困擾。即使患者知道那些想法是無意義或不合理的，亦難以遏止。患者會忍不住重覆某些動作（例如反覆檢查、洗手及囤積物品）或心理行為（例如在腦海中重覆某個「幸運號碼」），以緩解困擾的情緒。

抑鬱症

抑鬱症是一種常見的情緒病，病徵包括持續的情緒低落，失去興趣及動力，以及思想負面。患者會感到無助，喪失感受快樂的能力，整日大部分時間感到抑鬱，而且情況持續超過兩個星期。

躁狂抑鬱症

躁狂抑鬱症（「躁鬱症」）是情緒病的一種，患者會出現躁狂及抑鬱兩種情緒。處於狂躁期時，患者通常會情緒高漲或激動，表現過分自信，精力充沛，滿腦計劃；處於抑鬱期時，情緒則持續低落，對平常喜歡的事物失去興趣，悲觀絕望，感到疲倦。躁鬱症病發時，患者會一時感到抑鬱，一時感到躁狂，一般每次會維持幾個星期或幾個月。

精神分裂症

精神分裂症的特徵是對現實的感知能力嚴重受損，行為改變，會有持續的妄想、幻覺、思維混亂、行為異常紊亂或表現極度激動。精神分裂症患者的認知或思考能力，如記憶力、注意力和解決問題的能力，往往持續出現問題。

精神健康資源

請掃描下面的二維碼



參考資料

請掃描下面的二維碼



免責聲明

指引內所有的資料只作一般參考用途，並不代表法律意見。如有任何查詢或欲獲取更多資訊，歡迎聯絡平等機會委員會。