

員工手冊

職場新鮮人

Mental Health Right On!

歡迎您

在職場，我們可能遇過各式各樣的困難。作為曾經歷／正面對精神健康挑戰嘅人，僱主或者HR嘅朋友，呢本員工手冊，可能有你需要嘅知識同技巧。希望呢本員工手冊，為你們提供一點參考同幫助。

手冊內容

職場權利
有關充權的知識
技巧及方法





目錄

學員的話、學員介紹

2-5

面試與請假-處境回應

6-8

不同角色的日常小點子

9-14

尊重精神健康權利的工作環境

15-17

權益知多點

18-23

相關條例、約章

24-31

學員心聲

32-34





學員的話



我們是說書人第一屆

「精神健康倡議者進階培訓」的學員。

我們是有精神健康挑戰、照顧者和同行者身分的倡議者，

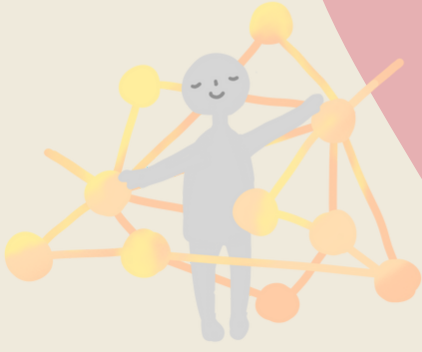
透過自己的經驗，推廣精神健康權利！

希望您能透過我們誠意編制的手冊有一點得著和溫暖。

讓我們一起成為彼此的精神健康倡議者！



學員介紹



C 同行者：

我係一位青少年中心的社工，同時是一位學習緊精神健康倡議的倡議者 😊

♥：

我係一位有精神健康挑戰的親歷者，與是聽聲者/親歷者的伴侶共度了十多個年頭，認為挑戰可以看成是人生深度的探索。



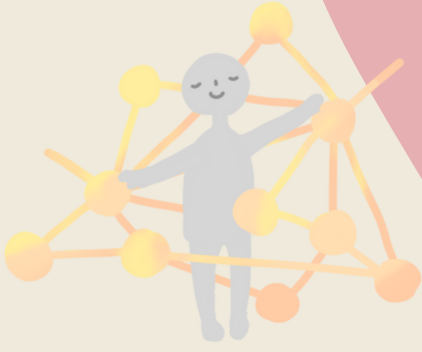
芷尹：

一個內心充滿各種有趣想法的人 🧠 從事HR行業，現正進修輔導課程，同時參與有關精神健康的義工服務

Christine：

90 後斜槓族，對人性充滿好奇，正在學習如何好好地愛護自己。

學員介紹



靜欣:

有精神健康挑戰的夜貓，酷愛寫作和繪畫。

Juliana :

我係一位兼職社工，都係位精神健康倡議者。我相信，所有經歷都有意義，經歷能轉化為祝福！



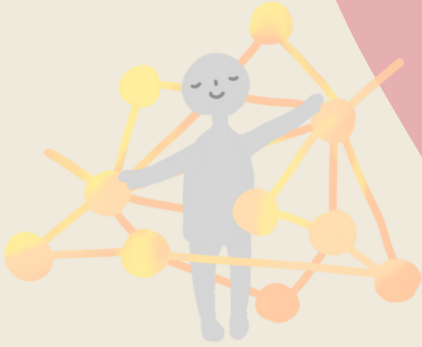
 Rainbow:

我喜歡與人聊天，聆聽大家的故事，互相陪伴一同經歷生命中的高山低谷。

Sherry :

成為支援者三年多，仍在慢慢學習與自己連結，與他人連結。感恩在同行的路上見證不少起伏中成長，發現復元歷程中的養分能滋養成 Resilience 。

學員介紹



Kelvin :

Hello 大家好！我係一位精神健康倡議者。我希望透過參與及舉辦唔同類型嘅精神健康倡議活動嚟提升大眾對精神健康嘅意識，藉此減少污名化，創造一個精神健康友善嘅社區。

Debbie :

Halo我係一位啱啱踏入職場世界嘅人♪('▽`)
希望透過今次倡議可提高大眾對自己及他人在職場的精神健康意識，了解及放心使用自己的權利～



Josephine Ho :

我是藝術愛好者亦是創作人，相信人是可以透過學習而有多面向發展。今次的學習旅程以及與同學們和導師們的相處是我參與精神健康倡議的嘗試和開始。

面試請假

處境回應

「點解會有半年空窗期？」

「你有無任何會影響工作嘅長期病患，或精神病紀錄？」

「病假證明呢？」

「琴日你請咗病假，係咩病呀？」

聽到這類問題，職場新鮮人或許會感到驚慌，不知道要怎樣回答。一方面會認為自己有責任去告知身體狀況，讓僱主知悉自己的能力和需要；另一方面，又覺得有必要保護自己的私隱，選擇不去透露。



面試請假

處境回應

披露不是必須的！

- 我們可以停一停，先自我評估披露的利弊
 - 我們可以選擇性披露，不需要強迫自己披露一些令自己尷尬或涉及創傷的事
 - 可以選擇「試水溫」透露一點點，例如「我黎緊會去睇一個關於精神健康嘅展覽呀！」，「有個 IG page 講精神健康，好正㗎！」，觀察對方對談及精神健康議題時的反應
 - 請謹記，面試是雙方互相了解和選擇的過程，我們也可以選擇懂得尊重我們的僱主和同事！



面試請假

處境回應

- 如被問及空窗期或者請假原因，可選擇婉拒及選擇性披露。例如：
 - 「我需要一點時間處理一些私人事務，現在已經處理好了，謝謝你關心！」
 - 「多謝你關心，我花了一些時間去照顧家裏的突發情況，幸好現在已經大致安排好了！」
 - 「因為健康有些狀況，所以用了一些時間去照顧自己，讓我可以更好的狀態投入工作。」
- 要求「醫生紙」或「到診紙」上不顯示精神科診斷
 - 醫管局所發出的證明書：可不顯示醫生的專科；可不顯示「Clinical Psychologist」，而只顯示「Allied Health Professional」



日常小點子

在工作日常中，我們可以點樣保護自己？

又可以如何善待他人？



職場新鮮人

- 實踐自我照顧，抗衡有毒工作文化
 - ✗ 認為休息 = 偷懶，生病 / 感到不適也不敢請假
 - ✓ 放假絕對是每個人應有權利！
- 自我評估職場安全感
 - 留意團隊內大家的界線有否被尊重，是否有空間可以討論工作上的挑戰，是否感到是有團隊支持去面對工作
- 「試水溫」交流
 - 可以透過「試水溫」的方式，從日常對話中，觀察同事對精神健康議題的反應
 - 例如可以問：「你有沒有看過《年少日記》 / 《幻愛》 / 《一念無明》 / （其他與精神健康有關的電影）？你覺得怎樣？」



日常小點子

在工作日常中，我們可以點樣保護自己？

又可以如何善待他人？



職場新鮮人

- 回應帶有污名的發言
 - 在彼此尚未熟悉且感覺不安全的情況下：可以選擇不回應，或以沉默來保護自己
 - 在彼此熟悉且感到安全的情況下：可嘗試以同理心回應，委婉地提醒對方，例如：「每個人都有不同的狀況和需求，很難一概而論嘅～」
- 提出調適需求
 - 在感覺安全的環境中，向可信任的人分享自己正面對的挑戰，並具體提出希望調整的地方(包括：彈性的工作時間和環境、請假方便複診)



日常小點子

在工作日常中，我們可以點樣保護自己？

又可以如何善待他人？



職場新鮮人

- 設立個人界限
 - 提前思考自己願意與同事或上司分享哪些私事，以及分享的深度；如果對方觸及自己不想提到的部分，委婉拒答，例如：
 - 被問及屋企人精神健康狀況：「屋企人嘅嘢我就唔多講啦，之後有機會先再分享多D啦！」
 - 被問及有沒有看精神科醫生或心理學家：「點解咁問嘅？如果有需要我都會考慮嘅！我身邊都有人見過。」
 - 轉移話題：「呀，係呀！上次開會有啲嘢我想問，我驚我唔問就唔記得，我可唔可以問咗你先？」



日常小點子

在工作日常中，我們可以點樣保護自己？

又可以如何善待他人？



同事

- 認真看待精神健康議題
 - ✓ 理解每個人都會有情緒和需要，不拿精神病開玩笑
- 尊重同事私隱
 - ✓ 除非對方主動披露，否則避免八卦對方的病情及經歷
- 以開放態度接納和理解對方的經歷及真實感受
 - ✓ 避免說「係咁㗎啦」、「呢個你都頂唔順呀？唔算嚴重啦！」、「唔好咁玻璃心啦」、「你呢啲果然係 GenZ」
 - ✓ 可以說「咁真係好辛苦㗎」、「你想唔想講多少少？如果你想講我可以聽呀」、「有無啲咩我可以幫手㗎？」，讓大家能安心、自主地分享其感受及需求



日常小點子

在工作日常中，我們可以點樣保護自己？

又可以如何善待他人？



同事

- 阻止欺凌及歧視行為
 - 例如：當有員工在會議中嘲笑另一位同事為「白卡」時，理應介入，指出這種行為是不恰當的
- 詢問支援需求
 - ✓ 確認感受，可以說：「我留意到你最近似乎有啲劫，有無事我可以幫忙？」
 - ✓ 提供一些具體選項，例如：「你需要有人聽你講，定係希望我們一齊搵解決方案？」



日常小點子

在工作日常中，我們可以點樣保護自己？

又可以如何善待他人？



人事部／僱主

- 創造一個安全、有同理心和不批判的日常工作環境，例如：
 - ✓ 按同事的狀態閒聊一下，稍稍鼓勵同事照顧自己，以及了解有沒有需要支援的地方
 - ✓ 不會在組織內散播流言蜚語
 - ✓ 如果出現流言蜚語，及時制止
 - ✓ 按需要增加小休的密度，提醒員工定時休息
 - ✓ 製造適當的會面組合，讓員工有空間表達感受和需要
 - ✓ 留意大家的界線有否被尊重，是否有安全感去討論工作上的挑戰，同事是否感到是有團隊支持去面對工作



尊重精神健康權利 的工作環境

職場新鮮人

守護精神健康權利是我們每一個人的責任！

我們可以：

- ✓ 在面試或從不同途徑了解心儀公司是否尊重精神健康權利的組織，探索身邊有沒有同樣注重精神健康權利的同事和夥伴，互相支持
- ✓ 自己也是公司文化的一分子，由自己開始尊重身邊每一位同事
- ✓ 一起建立團隊的心理安全感，包括主動聆聽、開放交流、給予正面具建設性反饋、多欣賞



尊重精神健康權利 的工作環境



同事

- ✓ 尊重同事私隱，不詢問或散播同事的個人資料，包括精神健康經歷及病歷等等
- ✓ 互相尊重大家的界線，留意自己有沒有作出歧視或微歧視的言行
- ✓ 不論是誰和甚麼原因，我們都會有需要互相補位的時候。我們可以在自己能力所及時互相補位，鼓勵同事需要時先休息照顧自己，情況好轉再繼續努力
- ✓ 一起建立團隊的心理安全感，包括主動聆聽、鼓勵開放交流、給予正面具建設性反饋、建立欣賞文化



尊重精神健康權利 的工作環境

人事部／僱主

- ✓ 定時檢視及更新公司制度，確保僱員的精神健康權利沒有被侵犯
 - 例如：不應要求僱員必須申報精神病病歷（評估是否能執行工作的固有要求除外）
- ✓ 設立守則，定明僱員及僱主必須互相尊重，不容忍有任何歧視的言行
- ✓ 為僱員提供培訓，增加全體成員對精神健康及相關權利的重視和實踐
- ✓ 留意正在面對精神健康挑戰的僱員，主動關心並了解如何支持該僱員及提供調適安排
- ✓ 檢視同事的界線有否被尊重，是否有安全感去討論工作上的挑戰，是否感到是有團隊支持去面對工作，建立欣賞文化，促進心理安全感



權益知多點

拒絕員工放病假？

僱員按連續性合約受僱，在最初受僱的 12 個月內每服務滿 1 個月，便可累積 2 天有薪病假；之後每服務滿 1 個月可累積 4 天。有薪病假可在整個受僱期間持續累積，但在任何時間不得超過 120 天。

放取累積有薪病假日的條件：

第1類

1. 有註冊醫生、註冊中醫或註冊牙醫簽發的醫生證明書
2. 就產前檢查而言，除了醫生證明書外，僱員亦可出示註冊醫生、註冊中醫、註冊助產士或註冊護士所簽發的到診證明書

僱傭條例（香港法例第 57 章）

第五章：疾病津貼

權益知多點

拒絕員工放病假？

違例與罰則

僱主如違反上述規定，可被檢控，一經定罪，最高可被罰款 10 萬元。此外，僱主必須在終止合約後 7 天內，支付下列款項給僱員：

1. 解僱代通知金；
2. 一筆相等於 7 天工資的賠償款項；及
3. 僱員應得的疾病津貼。



僱傭條例（香港法例第 57 章）
第五章：疾病津貼

權益知多點

因不合理因由而解僱員工？

僱傭保障的索償資格與補償，僱員可根據以下的情況向僱主提出補償的申索：

- 不合理的解僱
- 不合理的更改僱傭合約條款
- 不合理及不合法解僱

僱員如要提出補償申索，必須在被解僱後或被更改的合約條款生效後 3 個月內，向僱主發出書面通知。如果有充分理由，勞工處處長可把限期再延長 6 個月。如僱員想向勞資審裁處（下稱「勞審處」）提出申索，必須在被解僱後或被更改的合約條款生效後 9 個月內提出。



僱傭條例（香港法例第 57 章）
第十章：僱傭保障

權益知多點

工傷仍要繼續上班？

《僱員補償條例》就僱員因工受傷制定一個不論過失及毋須供款的僱員補償制度。該條例的主要條文包括：

- 僱員因工及在僱用期間遭遇意外而致受傷，或患上《僱員補償條例》所指定的職業病，僱主有責任支付補償；
- 《僱員補償條例》一般適用於根據僱傭合約或學徒合約受僱的僱員。由香港僱主在本港僱用，而在地工作時因工受傷的僱員，也受保障。

若員工因病需要請假，而僱主因任何理由拒絕僱員申請，而員工繼續上班而受傷，因應干條例，僱主按《僱員補償條例》已作出賠償。



僱員補償條例
(香港法例第 282 章)

權益知多點

員工有權保障自己私隱？

香港的《個人資料(私隱)條例》(PDPO) 就保護個人私隱提供了重要的法律框架，其中對職場上的個人資料保護也有相關規定：

1. 員工私隱保護：

- 僱主在收集、使用和保存員工個人資料時，必須遵循PDPO的「6項保障資料原則」，如明確告知收集目的、限制使用範圍等。
- 員工有權查閱和更正自己的個人資料記錄。



《個人資料（私隱）條例》

權益知多點

員工有權保障自己私隱？

2. 精神健康資料的私隱:

- 涉及員工精神健康的資料屬於「敏感個人資料」，需要特別小心處理。
- 僱主只能在獲得員工同意的情況下，才能收集、使用和披露此類資料。
- 僱主必須確保此類資料的保密性和安全性，不可擅自洩露。

3. 員工支援服務的私隱保護:

- 如企業提供員工輔導等支援服務，獲悉的員工個人資料同樣受PDPO保護。
- 服務提供者有義務為員工的隱私保密，不可擅自揭露。



《個人資料（私隱）條例》

相關條例、約章

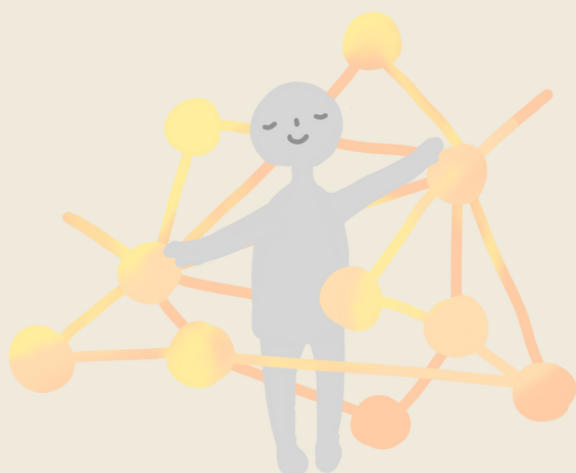


1

殘疾歧視條例 (487)

此條例禁止在就業、教育、提供貨品和服務等領域對殘疾人士進行歧視。它確保殘疾人士獲得平等機會，在工作環境中能得到適當的支援和照顧。

如想了解更多，歡迎掃瞄此二維碼：



相關條例、約章

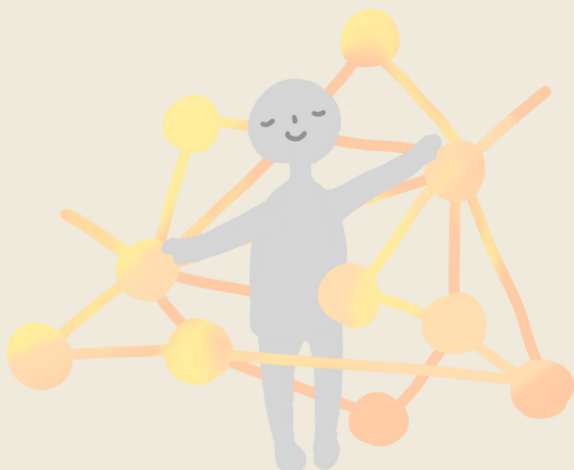


1

殘疾歧視條例 (487)

殘疾歧視條例中與精神健康相關的重點:

1. 僱主不得以殘疾(包括精神健康挑戰)為由，在決定是否僱用、提供工作條件或解僱方面歧視申請人或僱員。
2. 僱主必須為殘疾僱員提供平等的升職、調職或培訓機會，不得以殘疾為由拒絕提供。



相關條例、約章



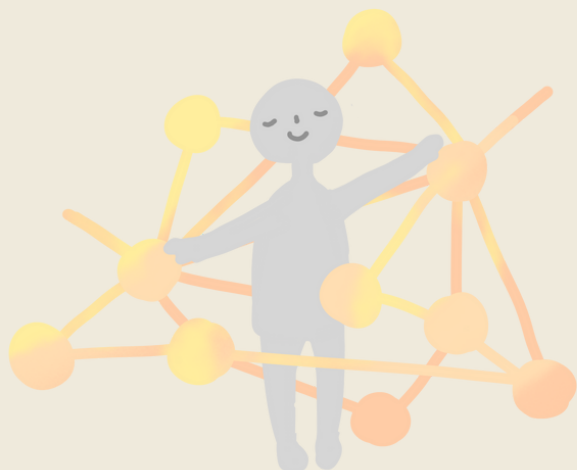
1

殘疾歧視條例 (487)

3. 僱主提供予公眾人士的利益、服務或設施,除非與提供予健康僱員有明顯差異,否則不得對殘疾人士(包括精神健康問題)有所歧視。

4. 僱主如僱用5名或以下員工(不包括家庭傭工),可豁免上述第1、2點的要求,但仍不得有其他形式的歧視。

總括而言,此條例旨在保障殘疾人士(包括精神健康問題)在就業方面免受歧視,確保他們獲得平等的機會和待遇。



相關條例、約章

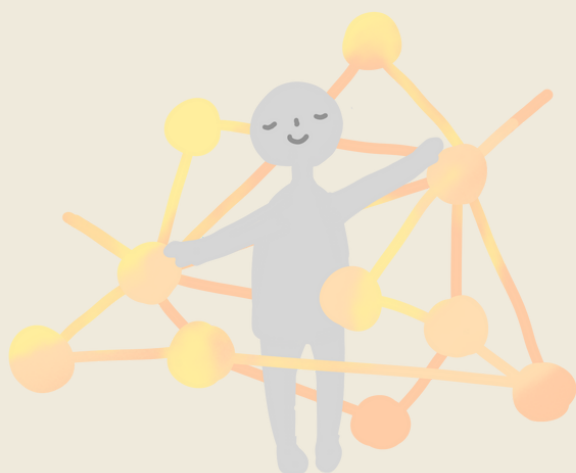


2

健康精神健康職場約章

此約章鼓勵企業建立關懷員工心理健康的工作環境。企業可透過提供員工福利、培訓管理層等方式，營造有利於員工身心健康的職場。

如想了解更多，歡迎掃瞄此二維碼：



相關條例、約章

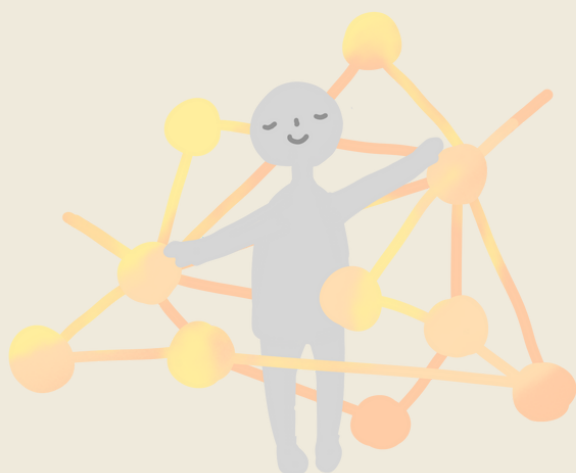


2

健康精神健康職場約章

健康工作環境的好處:

- 提升員工士氣和參與度
- 減少員工流失
- 改善員工關係，減少衝突和投訴
- 可能有助提升生產力



相關條例、約章

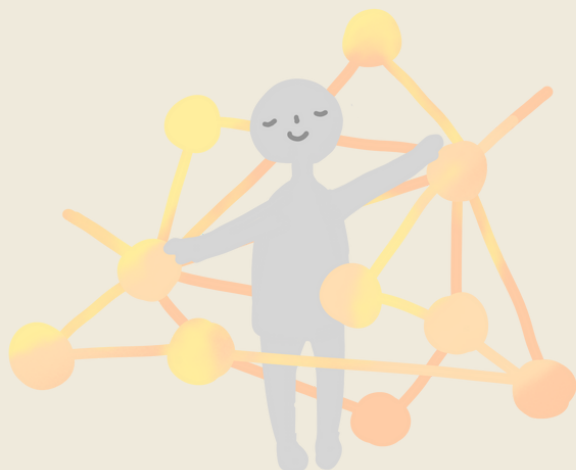


2

健康精神健康職場約章

已簽署《約章》的機構獲提供以下鼓勵措施:

- 主辦單位會為機構提供專業支援和有關精神健康社區資源的資訊
- 主辦單位將會在《約章》網站列出簽署《約章》及獲授予嘉許稱號的機構名稱
- 機構有權在信箋、網站及機構刊物展示其嘉許稱號，為期兩年
- 指定機構會獲邀參加計劃的啟動儀式及領取獎狀。



相關條例、約章

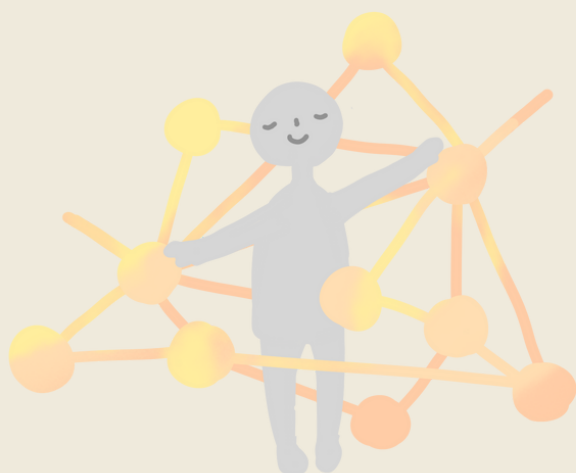


3

中小企「僱員支援服務計劃」

此計劃由社聯於2002年推出，旨在促進商界與社會服務界合作，共同推動企業社會責任，建設共融社會。企業可透過此計劃，為員工提供專業的輔導和支援服務，關顧員工身心健康。

如想了解更多，歡迎掃瞄此二維碼：



相關條例、約章



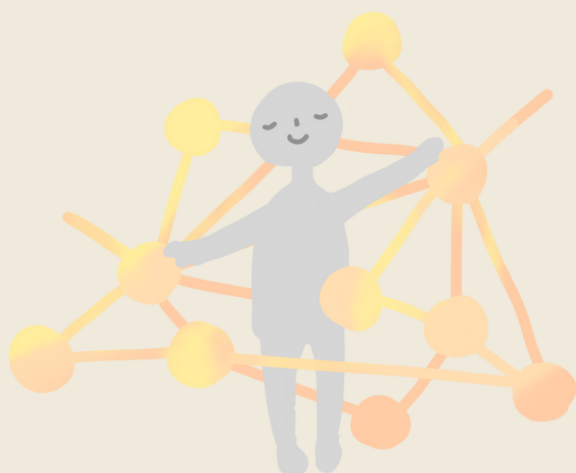
3

中小企「僱員支援服務計劃」

服務內容要點：

- 到訪介紹
- 面談輔導
- 諮詢熱線
- 相關社會服務推介
- 中醫及保健諮詢
- 危機介入
- 身心健康工作坊
- 義工活動

故此，員工可以藉此計劃尋求專業的輔導和支援服務。



學員心聲

♥：「在精神健康倡議的道路上，每個人的位置都不盡相同，找到自己感到舒適的方式才是最重要的。」



C 同行者：「願我們都可以擁有一個更好的精神健康及更和諧的社會。」

Kelvin: 「請緊記，員工嘅精神健康、工作表現，及職場文化其實是環環相扣的。」



靜欣: 「希望人不會因為有精神健康挑戰的原因，而埋沒每一個特別的我們的存在。」

學員心聲

Debbie：「我相信透過每一次活動，每一次發聲，每一次倡議，都會泛起漣漪，讓我們一起創造一個互相包容，互相支持，精神健康得到重視的社會～」



Josephine Ho:「我希望與大家一同於起伏中成長，令社會愈來愈多元，每個人都能夠放心地探索和過自己想要的生活。改變需要有更多的同行者。」

Juliana ♥：「我係一位親歷者。好的同事及僱主，都是我守護精神健康之旅的盟友。友善的職場文化使我發揮得更好。倡議，為著建立共融的社會。」



芷尹:「曾經認為倡議的路上遙不可及，是次展覽讓我體驗到，只要保持初衷，就能在倡議的旅程中遇到志同道合的人，並共同感染身邊的人。」

學員心聲

Sherry：「工作或佔人生不少時間，讓我們在職場上學習善待自己和他人，共建精神健康友善的工作環境。」



 Rainbow：「我好喜歡五月天《第二人生》的其中一段歌詞：“如果命運註定你的誕生，如果末日始終沒有發生，不要等到來生，讓此時此刻，能不虛此生” 請好好愛自己，大膽地活出自己希望過的人生。」



Christine：「有精神健康挑戰的人並沒有既定形狀。他/她可以同時是一名照顧者、專業人士、倡議者、服務使用者、病人……每個人均是獨特的。就讓我們共建一個重視和關注精神健康、友善的工作環境👊」



成為彼此的精神健康倡議者

版權所有©2024說書人精神健康倡議者培訓

本員工手冊內容已徵求黃纓淇大律師的法律意見

支持捐款

storytalerhk.org/donation