



藏在心內還是坦誠披露  
向僱主披露個人精神健康狀況手冊

**Conceal or Reveal  
(CORAL)**

## 藏在心底還是坦誠披露：

# 向僱主披露個人精神健康狀況的手冊(繁體中文版 2017)

### 本手冊為誰而設？

我們把這本手冊推薦給有精神健康狀況的人士，讓他們在猶疑是否該向潛在的或已受僱的僱主(以下一律統稱「僱主」)披露個人精神狀況時作參考之用。

### 本手冊的資訊來源？

本手冊的資訊來自「有精神健康狀況的人士」的訪談及相關文獻。

在本手冊中，我們將使用「披露」一詞來表示向僱主告知精神健康狀況的行為。

### 怎樣才能作出適合自己的決定？

本手冊旨在引導您考慮自己的需要和價值觀，在適當的時候向適合的人士披露自身的精神健康狀況。

### 如需索取進一步資訊，有甚麼途徑？

如您有意索取進一步資訊，請聯絡：

#### 原著作者：

Dr. Claire Henderson  
Section of Community Mental Health Box PO29  
Health Service and Population Research Department  
King's College London Institute of Psychiatry,  
De Crespigny Park,  
London SE5 8AF  
© King's College London

#### 繁體中文版翻譯作者：

葵涌醫院職業治療部輔助就業服務  
香港新界葵涌醫院道 3-15 號服務座一樓  
(電話) +852 2959 8260  
(電子郵件) [chiulpr@ha.org.hk](mailto:chiulpr@ha.org.hk)  
© 葵涌醫院職業治療部輔助就業服務

未經原著作者(Dr. Claire Henderson)及葵涌醫院職業治療部輔助就業服務(聯絡詳情載於上文)許可，不得以任何方式修改或翻譯本手冊。

# 序

---

## 盧德臨醫生 葵涌醫院行政總監

邁向二零二二年，葵涌醫院將重新發展成為新一代的精神病醫院，積極採用復元為本的治療方針。不論於構機文化或是思維層面上，我們除了著眼於病徵控制，更朝著加強個人疾病管理以及心理介入治療的發展方向。



自一九九四年，本院的輔助就業服務成為職業治療的一部份。團隊於二零零二年引入實證的 Individual Placement and Support (IPS) 模式，並套用於臨床介入服務中。於二零一二年，四位學者：Bond · Peterson · Becker 與 Drake，將「披露」這個項目添加到他們所修訂的 IPS 保真量表中。這反映葵涌醫院的輔助就業服務有必要加入「協助復元人士考慮披露病情與否」的介入工具。

為改善復元人士的就業能力及作好準備面對歧視的挑戰，我們得到 Dr. Henderson 和 King' s College London 其下研究部門同意，將原著 Conceal or Reveal (CORAL) 翻譯成繁體中文，並嘗試將這個指引應用於香港。

我們期望透過這個已通過實證研究的新工具，促進復元人士再次重投工作，從而得到更好的復元果效。最後，我祝賀 King' s College London 的研究小組，為這個領域作出的貢獻。

# 1. 披露的利弊

本部分列出了披露的利弊。下表載有眾多可能出現的後果，以便您考慮哪些後果對您來說最為重要。

## 披露之「利」

- 根據香港《殘疾歧視條例》的要求，僱主有權要求僱員提供個人醫療紀錄，從而安排特殊服務或便利措施來協助僱員履行職務。
- 您無需隱瞞您的憂慮，而且還可以在遇上困難時尋求協助、向僱主請假或要求減輕工作量。
- 您可以要求僱主批核如「醫生約診」等事宜的病假。
- 您可以坦誠面對同事，畢竟一直把秘密藏在心內並非易事。
- 向僱主披露後，能讓就業顧問或職業治療師（如有）直接跟您的僱主聯繫，作出合理的工作調整與支援。
- 萬一同事發現您隱瞞個人的精神健康狀況，他們可能會在背後對您議論紛紛。
- 您將個人狀況告知他人，您會幫助到有類似困難的人。如果您的僱主認為您能夠勝任工作，他們有可能會聘用其他有精神健康狀況的人士；同時，您亦消除同事們的一些偏見，讓有類似困難的同路人敢於開口訴說自己的狀況。

## 披露之「弊」

- 您被錄用的機率會下降
- 如您已有工作，您晉升的機會也許會因此而減少。
- 在招聘過程中，僱主問及精神健康狀況時，您沒有披露，日後被人發現，您可能會被解僱。
- 您的僱主可能不會向您委以重任
- 萬一您在工作中需要幫助，其他人可能會認為是因為您的精神健康狀況導致您無法勝任工作。
- 您可能要比其他人加倍努力才能證明您可以勝任工作。
- 每當您遇上逆境、生氣或心煩意亂時，即使您的反應和情緒跟一般僱員無異，但大家可能會認為這是源於您的精神健康狀況，並認定您無法勝任工作。
- 同事們得知您有精神健康狀況，可能會對您有截然不同的態度，例如：他們覺得與您相處比較尷尬，在您背後議論紛紛、不想與您交往以及不信任您。

改編自：就業及退休保障部。(2009)。

《Realising Ambitions: Better employment support for people with a mental health condition》

寫下您最關注的三項利弊，這有助您深入思考披露的各種利弊。在您作出最後決定時，您可回顧下表您所關注的因素作為參照。

對我而言，披露的主要益處有：

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

對我而言，披露的主要弊端有：

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

## 2. 披露的需要

本節旨在幫助您確定個人披露精神健康狀況的需要。「需要」是指對您勝任工作並獲得工作滿足感而言很重要的東西。每個人的需要各不相同，有些人決定披露，是因為這樣做能滿足他們的某些需要。

以下是我們的一些受訪者對個人需要的描述：

「如果有人問我為何只做兼職工作，我可能會把實情告訴他們；如果他們想請我做全職，我會說我的精神健康狀況只允許我做兼職。不過我大概不會坦誠相告，因為我真的不想錯失就業機會。」 [Jeffrey]

「相對要經常隱瞞和請假覆診，我知道只要我向僱主坦誠披露我的精神健康狀況，我就會得到通融；不過我並不認為這樣做會在一般情況下得到益處。」 [Tina]

「我認為就算有精神疾病，你可以根據自己的症狀、病癥和狀況，來決定是否需要跟他人討論這事情。」 [Daniel]

「我不想說謊，因為如果我在工作期間突然病發，那我就無法上班，因為我會在工作期間哭泣，我不想在別人面前流淚；而且病發時，我不願意和別人說話，更無法履行我的工作。這樣的話，最終我還是保不住我的工作。」 [John]

「我不知道是否需要披露.....如果我不能處理工作，或遇到困難時，我相信我坦誠把自身狀況告知他人的話，我可能就能得到更多幫助。我認為這樣做比只說『我遇上困難，需要幫助』好，因此我認為坦誠披露對自己是有益的。」 [Sharon]

考慮工作場所的需要，有助您進一步釐清披露是否適合自己。

下表列出了有可能影響披露的各種需要，請在您認同的陳述句前加上✓號。

- 因為我的精神健康狀況，我需要調整工作時間。
- 因為我的精神健康狀況，我需要在工作時間前往覆診。
- 因為我的精神健康狀況，我需要請假。
- 我的精神健康狀況影響我履行某些工作的能力。
- 我需要僱主為我調整一下工作場所的環境，好使我能有效地進行工作。
- 我的某些病徵或因藥物引起的副作用，可能會讓別人發現我有精神健康狀況。
- 因為我的精神健康狀況導致我有就業空白期。
- 在我的工作職位上，有精神健康狀況的經驗可能是一項優勢。
- 我需要表明我的精神健康狀況，因為工作申請表要求我就此作出聲明。
- 我需要與僱主訂立有關我在崗位上生病或需要請假時該怎麼做的計劃。

寫下您最關注的三個項目，這有助您深入思考您在工作場所的需要。在您作出最後決定時，您可回顧下表您所關注的項目作為參照。

對我而言，需考慮在工作場所的個人需要：

1. \_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_

3. \_\_\_\_\_

### 3. 披露的價值觀

價值觀是一個人認為值得推崇的行為、特性或品格。價值觀影響一個人的行事模式，以及他看待事情的優次。對於某些人來說，披露與否取決於這行為是否符合他的價值觀。以下是受訪者訴說個人價值觀的例子：

「對我而言，最重要的是我沒有得到不同的待遇，我的精神健康狀況向來沒有影響我的工作，我只希望我得到其他同事一樣的待遇，我不認為我有必要去披露我的狀況，我從沒有向任何人說過我的狀況。獲得公平一致的看待對我來說已經很好了。」  
[Tina]

「這是個人的事情，這涉及你該如何應對那些嘲笑你有精神健康狀況、以及在背後議論你的人，這關係到你會如何處理這件事情，因此我認為這很大程度上是個人的事情。」 [Tina]

「我很成功，但你可能也猜到了，最根本的原因還是我並不羞於與他人談論我的疾病，說到底，做到這一點才是我能找到工作的原因。」 [John]

「如何看待、如何自信地面對自己的疾病，完全取決於自己而不是其他人。」 [Imran]

「如果在那些聲明上寫『沒有』，然後簽上自己的名字，我會感覺過意不去的，因此我認為還是不要這麼做為好。我是說畢竟如果我做不到問心無愧，那我寧願在聲明中表示自己有精神健康狀況，也不願意讓別人後來發現我有這方面的困擾。」  
[Michael]

「我絕對不會向別人隱瞞我的疾病，我不會因此而感到羞恥，不過我知道總有人會對我有不同的看法。」 [Sharon]

下表列出了跟披露有關的各種價值取向，請在您認同的陳述句前加上√號。

- 我認為開放和坦誠討論自身的精神健康狀況是很重要的。
- 我認為精神健康狀況是個人的私隱。
- 我看重與工作場所內的其他人得到同等對待。
- 我看重在工作場所內得到支援以及合理的調整。
- 我想為有精神健康狀況的同路人樹立榜樣。
- 我不想把自己的精神健康狀況告訴他人。
- 如果我聽到別人批評精神健康問題，我認為我有必要去糾正他們。
- 如果我聽到別人批評精神健康問題，我會離開這個環境。
- 我認為處理別人對精神健康狀況的批評並不容易，我有時為此感到心煩意亂。
- 我希望教育我的僱主和同事，讓他們認識精神健康問題對患者的影響。
- 我不想被同情、被屈就、被排斥或被人議論。
- 即使他人可能不認同或者對我有不同的看待，我仍然想在工作中展現自己。
- 我認為隱瞞自己的精神健康狀況是很有壓力的。
- 我認為談論自己的精神健康狀況是很有壓力的。

寫下您最關注的三個事項，這有助您深入思考您對工作的價值取向。

在您作出最後決定時，您可回顧下表您所關注的因素作為參照。

對我而言，我在工作場所看重的事情有：

1. \_\_\_\_\_

2. \_\_\_\_\_

3. \_\_\_\_\_

## 4. 何時披露？

與決定是否披露一樣，我們同樣關注該何時披露。

以下是我們的受訪者就以上問題作出的分享：

*「是的，我一般會在工作履歷上寫清楚的，我認為不誠實是不可取的。」 [Dave]*

*「去年我持續抑鬱 5 個月後，我因為要休假，才迫不得已向經理交代病情，但是如果發生這種情況，我是不會告訴別人的。」 [Alison]*

*「我不喜歡別人對我先入為主，以貌取人是不公平的。我認為要真正認識一個人必須抱持開放態度，用心去了解才能夠看清楚一個人。」 [Sharon]*

*「我認為你應該主動向你的僱主解釋及教導他們這方面的問題，.....如果你在受聘後一段時間才告訴他們，我認為這也不是大問題，因為精神健康問題確實影響你受聘的機會。」 [Tina]*

下頁列出了在受聘過程的不同時段作出披露所產生的利弊。

請細閱下表，然後選出您認為最合適的披露時間。

對我而言，最合適的披露時間是（請選一項）：

- 在職位申請表上
- 在面試中
- 在面試後，如果被錄取的話（上班之前）
- 在面試後的體檢時
- 上班初期
- 上班適應後的某個時間
- 從不

披露時間	好處	壞處
1. 在申請職位時	<input type="checkbox"/> 誠實交代自身狀況 / 心安理得 <input type="checkbox"/> 做法簡單。讓僱主衡量您的精神健康狀況是否能勝任職務	<input type="checkbox"/> 您可能因此不獲聘用，無機會展示自己的工作能力 <input type="checkbox"/> 存在被歧視的可能
2. 在面試中	<input type="checkbox"/> 誠實交代自身狀況 / 心安理得 <input type="checkbox"/> 您有機會當面清楚解釋自己的精神健康狀況 <input type="checkbox"/> 面對面回應時，出現歧視的可能性較低	<input type="checkbox"/> 僱主會將處理精神健康狀況的責任推還給你，希望您能以清晰和溫和的方式去處理 <input type="checkbox"/> 讓人過分關注您的精神健康狀況，而非您的能力
3. 在面試後，如果被錄取的話（上班之前）	<input type="checkbox"/> 誠實交代自身狀況 / 心安理得 <input type="checkbox"/> 如果殘疾問題導致僱主改變錄用決定，而您確信您的精神健康狀況並不妨礙您的工作能力，則您可以訴諸法律 <input type="checkbox"/> 允許您請求所需的合理調整	<input type="checkbox"/> 僱主或許會認為，您本應該在他 / 她作出錄用決定前如實相告 <input type="checkbox"/> 可能導致人事部不信任您
4. 在上班後 / 適應後的某個時間 / 從不	<input type="checkbox"/> 讓您有機會在披露前證明自己的工作能力 <input type="checkbox"/> 人們可了解您性格的其他方面，對您有全面的認識 <input type="checkbox"/> 您可以在了解僱主和同事之後，理解各人對精神健康狀況的看法，以及決定該向誰披露	<input type="checkbox"/> 對可能在工作中病發 / 發生事故感到緊張或恐懼 <input type="checkbox"/> 可能面臨僱主訴稱您在求職申請中造假的指控 <input type="checkbox"/> 在披露前，當您在工作中病發 / 發生事故時，同事可能不知如何應對 <input type="checkbox"/> 可能改變您與同事之間的關係

## 5. 向誰披露？

需要考慮的下一件事是向誰披露。有些人會選擇不告訴任何人；有些人傾向只告訴他們的僱主或直屬經理；還有一些人想讓特定人士也知情，另一些人則願意徹底公開自己的精神健康狀況。以下是受訪者談及向不同人士披露自身精神健康狀況的例子：

*「在受聘時，你告訴僱主你有精神健康方面的問題，有些僱主會接受你，但亦有一些僱主認為聘用你是很冒險的。」 [Daniel]*

*「雖然我的朋友都知道我的精神狀況，但我不肯定我是否同樣願意讓我所有同事都知道。」 [Jeffrey]*

*「我絕不會向任何人隱瞞我的疾病，我不感到羞恥，但你知道，有些人確實會以不同的態度對待你。」 [Sharon]*

*「我擔心的不是僱主，而是同事。比方說，如果他們聽說或發現你患有疾病，他們就會看不起你，人性就是這樣。」 [Imran]*

下頁列出了您將精神健康狀況告訴不同人士所帶來的利弊。請細閱下表，並選出您認為最合適的披露對象。

最適合我的披露策略是（請選一項）：

- 保密
- 有選擇性地披露
- 不加區別地披露
- 廣泛告訴所有人士

	益處	弊端
<b>1. 保密：</b> 不向任何人士披露您的精神健康狀況	<input type="checkbox"/> 沒有人能利用這方面的資料來傷害您 <input type="checkbox"/> 您會跟其他人一樣得到相同的待遇	<input type="checkbox"/> 一些人對保密感到緊張或內疚 <input type="checkbox"/> 如果不披露，您就無法獲得合理的調適 <input type="checkbox"/> 萬一被發現，您可能會失去工作
<b>2. 有選擇性地披露：</b> 只向您認為會支持您的人士披露	<input type="checkbox"/> 您可能會找到一小群理解您的感受並給予您支援的人，這可包括僱主或同事。 <input type="checkbox"/> 您可獲得合理的調整	<input type="checkbox"/> 您向人披露後，對方可能不會正面看待此事，甚或利用這方面的資料來傷害您 <input type="checkbox"/> 您未必記得自己曾向誰披露
<b>3. 不加區別地披露：</b> 不在乎誰會知曉您的精神疾病。向您遇到的每個人如實相告	<input type="checkbox"/> 您無需擔心誰知曉您的精神健康狀況 <input type="checkbox"/> 您有可能找到會給予您支援的人	<input type="checkbox"/> 您向人披露後，對方可能不會正面看待此事，甚或利用這方面的資料來傷害您
<b>4. 廣泛告訴所人士：</b> 故意在大型集體場合坦言您的精神狀況，例如向整個組織或在員工會議上披露狀況	<input type="checkbox"/> 您無需擔憂誰知曉您的精神健康狀況 <input type="checkbox"/> 您的自信心得以提升 <input type="checkbox"/> 可能有助於其他人進行披露 <input type="checkbox"/> 這樣做有助減低公眾對精神病的誤解和歧視	<input type="checkbox"/> 您會遇到一些反應惡劣或試圖利用這一資訊來傷害您的人 <input type="checkbox"/> 您會遇到一些反應惡劣的人，對方可能會利用這方面的資料來傷害您 <input type="checkbox"/> 您可能會發現，您會經常被要求就精神健康問題發表意見，且必須適應這種身份

摘錄自：Corrigan, P.W. & Lundin, R. (2001). Don't Call Me Nuts!: Coping with the Stigma of Mental Illness. Tinley Park, IL: Recovery Press。

## 6. 作出決定

在此階段，您已考慮以下各項，並將會完成本手冊：

1. 披露的利弊
2. 我的披露需要
3. 我的披露價值觀
4. 何時披露
5. 向誰披露

回顧您填寫在五個粉紅色方框的答案，您會對披露及相關的事宜有更深刻的了解。這可能是您要與家人、朋友或精神健康專業人員討論的事項，藉此釐清心中的疑慮。

您可在下一頁寫下您打算在披露時說的話。或者如果您不打算披露，則可寫下您不作披露時需要說的話。例如，您可能會被問及履歷中的就業空白期。

如果您覺得目前還不適宜作出決定，那麼我們建議您寫下您日後披露時打算說的話，以及您日後不披露時需要說的話。

對於何時披露，我的決定是：

---

---

對於向誰披露，我的決定是：

---

---

如果要披露，我打算這樣說：

---

---

---

如果我有機會披露但不願意披露，我會轉而這樣說：

---

---

---

我想跟下列的人討論這一決定：

---

---

## 有關本手冊

### 本手冊為誰而設？

我們推薦本手冊給有精神健康狀況的人士，在猶疑是否該向潛在的或已受僱的僱主（以下一律統稱「僱主」）披露個人精神狀況時作參考。

### 怎樣才能作出適合自己的決定？

本手冊旨在引導你考慮自己的需要和價值觀，在適當的時候向適合的人士披露狀況。

## 手冊語言

這本手冊由英文版原著 Conceal or Reveal (簡稱 CORAL) 翻譯而成。除了繁體中文版，它已經被學者翻譯成為德語。詳細請參閱 King' s College 官方網頁：  
<http://www.kcl.ac.uk>

繁體中文版可以參閱以下網址：  
[www.kch.org.hk/](http://www.kch.org.hk/)

## 誰翻譯此手冊？

### 藏在心內還是坦誠披露： 向僱主披露個人精神健康狀況的手冊繁體中文版

#### 翻譯及編輯小組成員：

趙麗冰 高級職業治療師

劉淑然 一級職業治療師

劉嘉誠 一級職業治療師

任紀能 一級職業治療師

鄧秀慧 一級職業治療師

江中龍 一級職業治療師

#### 翻譯顧問：

Dr. Jacqueline Sin, Associate Professor in Clinical Health,  
School of Psychology and Clinical Language Sciences,  
University of Reading

出版：葵涌醫院職業治療部輔助就業服務

地址：香港新界葵涌醫院道 3-15 號葵涌醫院服務座一樓

電話：2959 8260

傳真：2959 3565