

# 希望你 一切都安好：

心理健康宣传月、职场、  
与新冠疫情

OUT & EQUAL  
THE BUSINESS OF BELONGING™

D&I



## 介绍

随着新冠肺炎疫情在全球范围内影响着人们的健康,许多人不得不在职场中应对心理健康的新挑战。失业、财务支出、多变的日常、社交隔离,以及对自己和所爱的人的安全和健康的担忧,正沉重地压在世界各地的人们和他们的社群身上。

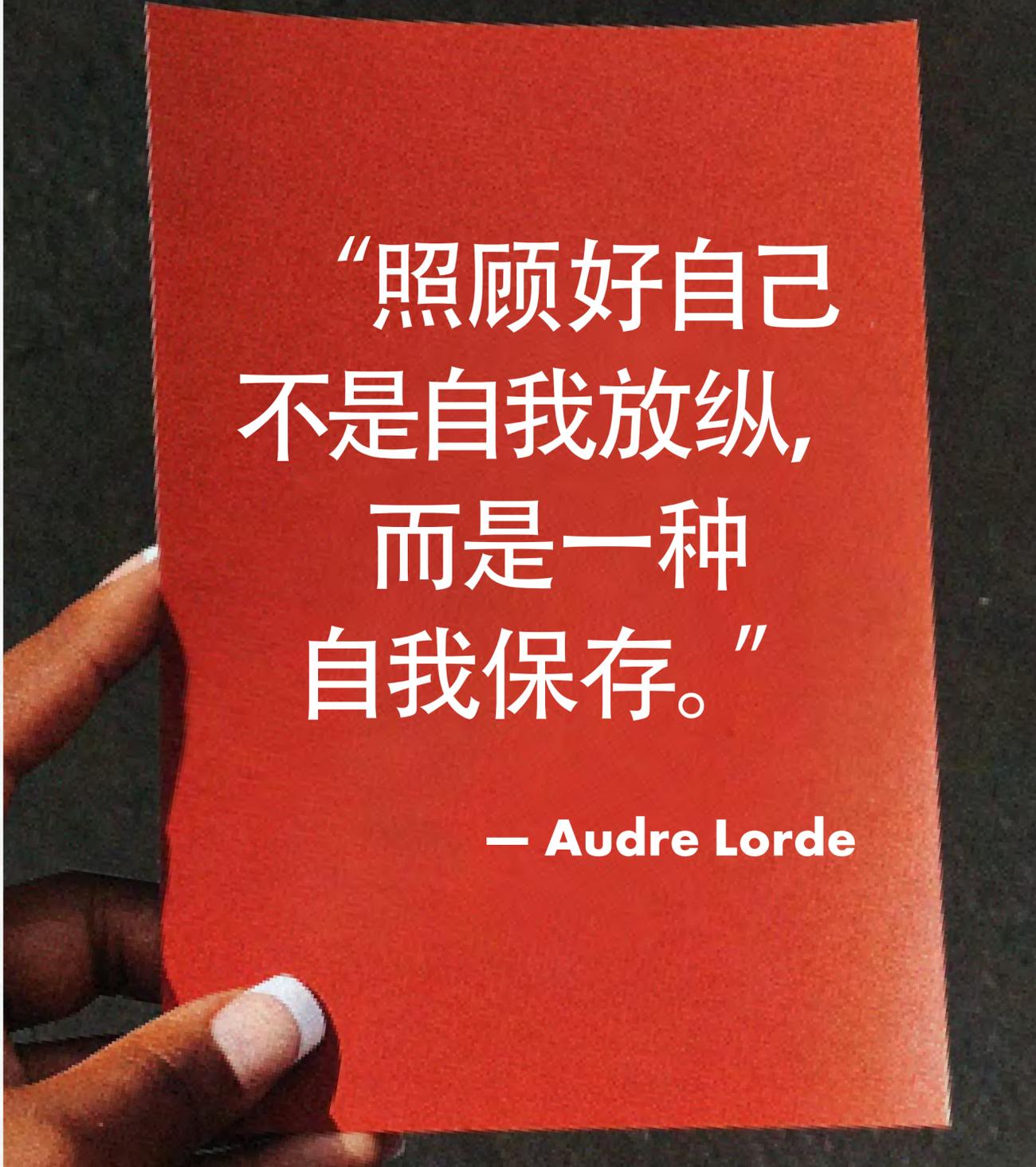
除了新冠肺炎最直接的影响之外,人们在当下和未来长期的心理健康危机风险也有可能成倍增加,尤其是在我们对这毫无意识与处理不当的情况下。

自1949年以来,每年5月的[心理健康宣传月](#)<sup>1</sup>是为了在全世界各地提高对心理健康的认识所设立的,旨在消除与心理健康相关的歧视,并鼓励个人实践支持健康和心理健康的习惯。全世界有[4.5亿人患有精神疾病](#),而每五个人中就有一个全年都伴有心理健康问题。

研究表明, [LGB人群 \(即同性恋与双性恋人群\) 产生心理健康问题的可能性是普遍情况的两倍](#)。跨性别人群的可能性则更高:最近发表在《内分泌学会杂志》(“Journal of Endocrine Society”)上的一项研究表明,三分之二的跨性别青少年罹患过抑郁症,而[近一半的跨性别成年人在过去12个月中产生过自杀的念头](#) (相比之下,普遍情况下这一数字只有4%)。

随着新冠肺炎疫情进入新阶段,对人们心理健康的探讨变得前所未有的重要。今年,为了纪念心理健康宣传月,并考虑到正在进行的疫情,O&E发布了以下关于LGBTQI+ (即同性恋、双性恋、跨性别、酷儿群体) 员工如何在此期间保持心理健康良好实践的实用指南。

<sup>1</sup>本文中的链接均为原案提供的英文文献,供参考。

A hand holding a red card with white text. The card is the central focus, with a hand visible at the bottom left corner. The background is dark with some foliage at the top and bottom edges.

“照顾好自己  
不是自我放纵,  
而是一种  
自我保存。”

— Audre Lorde

## 更多背景信息

国际劳工组织报告称，新冠肺炎疫情严重影响了全球五分之四以上劳动者的生计，超过2600万美国人因疫情而失业。Out & Equal认识到新冠疫情对世界劳动力产生着深渊但不尽相同的影响。虽然有些人能够继续在家工作，但许多人必须继续亲自去上班、被迫休假、或完全失去了工作。虽然本手册主要侧重于为在家工作时的心理健康提供建议，但雇主在这一困难时期必须支持所有的员工，而不能仅关注居家的员工。

虽然心理健康 (mental health) 和心理良好状态 (mental wellness) 这两个术语有时会被互换使用，但雇主有必要了解和认识其区别。心理健康不应该等同于“职场健康”这一整体理念，因为解决精神疾病往往需要依赖一些关键的治疗手段和医疗服务。为了严肃对待精神疾病，通过向个人提供或引导和治疗精神疾病所需的资源是十分重要的。虽然促进职场健康（即雇主围绕培养注重健康的个人习惯开展一些日常活动）有助于推动员工整体积极的心理健康，但这并不意味着可以取代心理健康患者所需的诸多重要服务。在本手册中，Out & Equal为被心理健康问题所困扰的人以及推动职场健康的人提供了如下建议。



# 四种在职场就心理健康的 优先性问题进行沟通的方式

[根据美国疾控中心的信息](#)，不良的心理健康会影响许多方面的工作——在与同事沟通、日常表现、生产力等方面均会产生负面影响。此外，抑郁症会降低个人完成必要工作的能力，[在20%的情况下会降低个人完成体力性工作的能力](#)，[在35%的情况下会降低个人完成认知性工作的能力](#)。

雇主所能采取的行动是可以对雇员的心理健康有相当大影响的。事实上，美国疾控中心还指出，由于公司通常有着现成的沟通结构、集中的活动和政策、以及完备的社会支持网络，所以“工作环境是创造健康文化的最佳环境”。

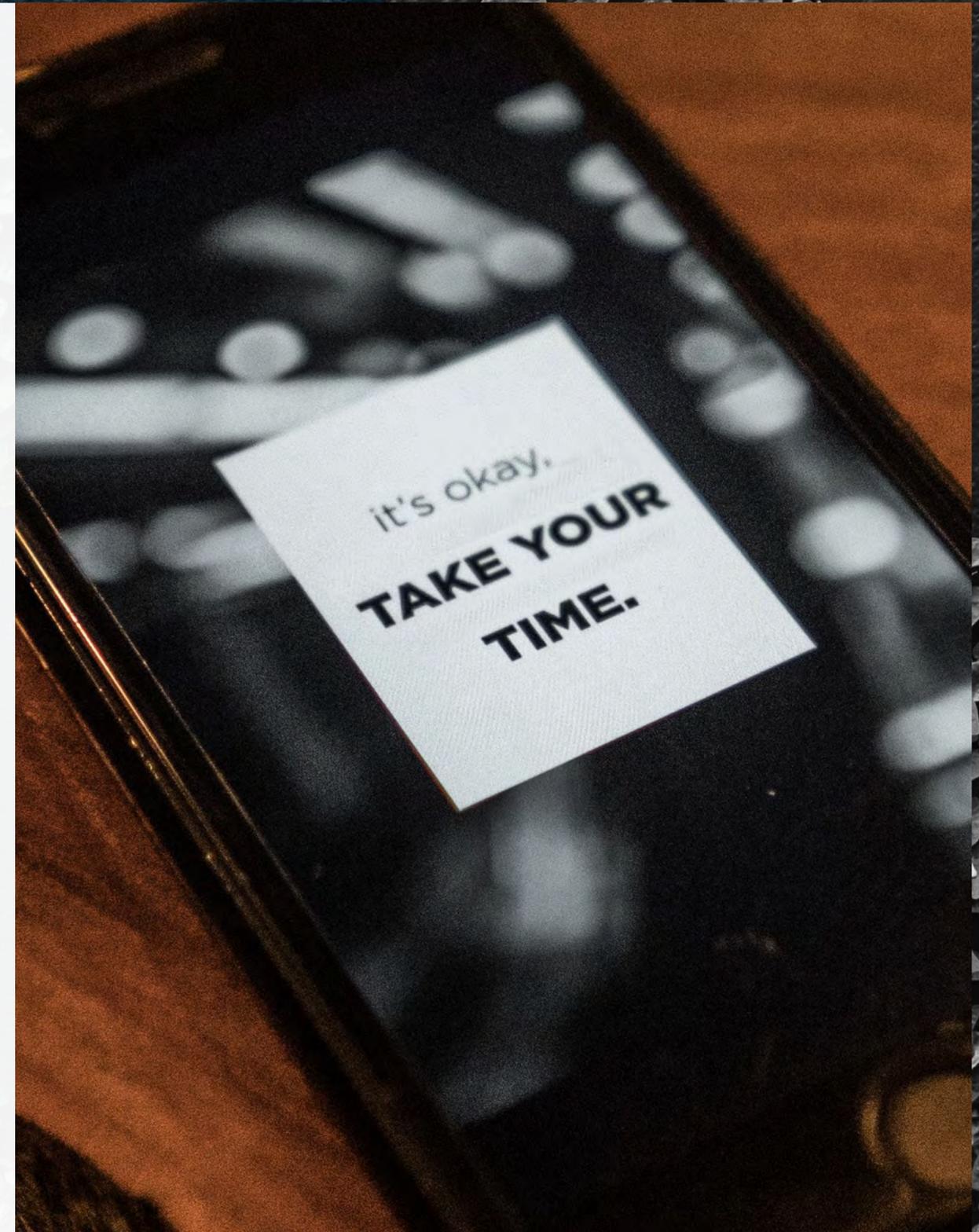
以下是可以在职场就心理健康的  
优先性进行沟通的四种方式：

# 1

## 营造具有包容性和归属感的职场文化

**优先考虑正面反馈:** 随着新冠疫情继续影响全球的商业运作, 许多公司正处于危机模式中, 并在努力快速适应不断变化的环境。在这样快速的调整中, 人们很容易忘记“积极反馈”在确保员工获得认可和激励方面的重要性。对于那些能够在新冠疫情期间工作的人来说, 员工和雇主之间灵活而积极的沟通至关重要。要确保员工知道他们有多受重视, 尽可能地给予积极的支持和反馈。肯定性的反馈对促进健康大有裨益。要确保员工在这个困难时期感到受到鼓励和重视。鼓励员工对雇主进行全方位的反馈, 倾听他们的声音、并满足他们的需求。

**应对额外的生产力压力:** 对许多人来说, 新冠疫情提高了对生产力的需求, 因为公司的目标是确保他们在整个危机中能够保持生命力。雇主应注意以下由于疫情而给员工带来的额外负担—包括压力和焦虑、照顾家庭成员, 包括教育小孩的责任、孤独和痛苦、以及对自己和亲人健康风险的担忧, 以上这些压力都会全面性地增加。来自雇主的要求员工随时保持联络、提高效率、延长工作时间的额外压力会对员工的心理健康产生负面影响。在这个不确定的时期, 雇主应该表现出灵活性, 展现对员工的理解。



# 2

## 把握主动权: 在工作环境 采取有利于心理健康的政策和实践

在问题和矛盾产生之前就采取有利于心理健康的政策和实践是十分重要的。

提供和促进包括免费咨询在内的“员工援助项目”：[员工援助项目（下称EAP项目，即 Employee Assistance Program）](#)是一项基于工作的项目，提供免费的针对心理健康的引荐、咨询和服务，重点关注广义的精神和生理问题、虐待、障碍、成瘾、以及员工整体健康问题。公司的人力资源人员以及负责多元项目的专业人员应确保心理健康在公司的EAP项目、员工手册和指南中得到重视和并被优先考虑。

**培训管理人员要注意警告信号：**应该为管理或领导岗位的员工提供心理健康意识培训，让他们学习如何留意并进一步解决其工作场所内日益恶化的心理健康状况。如果目前贵公司没有提供或宣传培训，那么现在就是优先考虑进行该培训的关键时刻。还可以考虑向所有员工发送信息，提高他们对精神疾病迹象和症状的认识。

除此之外，雇主在工作场所积极应对心理健康方面还可以做如下几件事：

- 举办网络研讨会或其它线上活动，讨论心理健康状况、以及应对和治疗特定症状的做法
- 允许员工出于心理健康原因带薪休假
- 长期性地提供包含咨询服务及抗抑郁药物的[健康保险](#)，确保员工只需要支付一小部分费用、或完全不用自掏腰包。

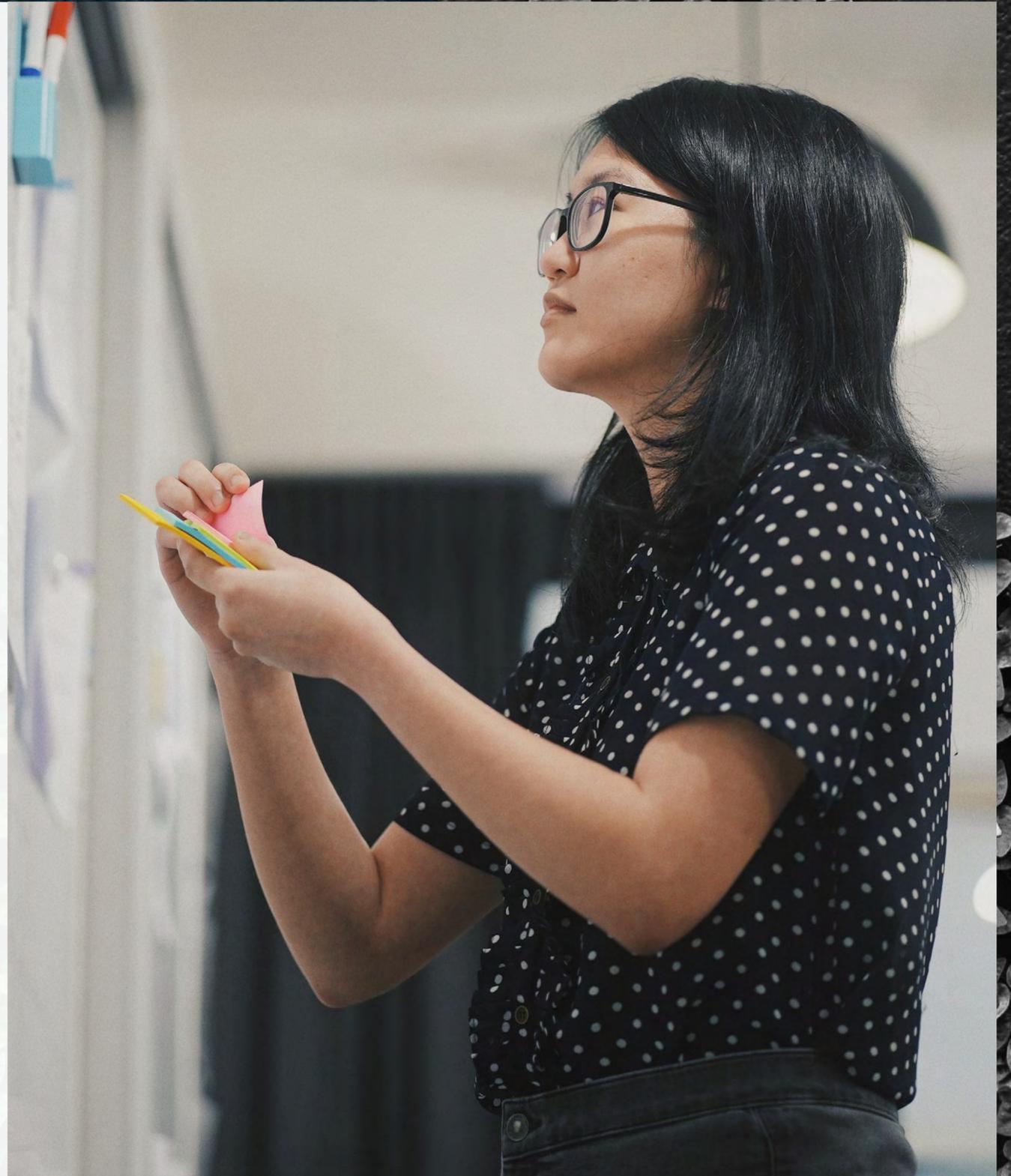
# 3

## 提升利用网络援助体系来保护心理健康的意识

如果你的员工在工作中遇到心理健康问题，他们知道该找谁吗？人力资源部有公开性的政策吗？关于心理健康知识，你的员工手册或员工援助计划包括了哪些内容呢？

现在有必要让员工了解公司在工作环境支持其心理健康的流程和系统。如果员工需要指导或支持，要确保他们了解到公司内有哪些他们可以利用的资源（如公司的员工援助计划）。

此外，如果公司的带薪休假政策明确包括心理健康休假，那么一定要确保与员工保持多方面的沟通，而不是与管理人员进行“一事一论”的沟通。如果带薪休假不包括心理健康休假，那么就应当重新考虑是否应在带薪休假政策中包含心理健康休假。[随着疫情的影响越来越深入到心理健康领域](#)，鼓励人力资源人员和多元计划部门的专业人员更新员工手册以包含额外的心理健康支持是非常重要的。



# 4

## 参与心理健康宣传月活动

心理健康宣传月提供了在公司内部和外部就心理健康问题进行交流和努力的重要机会。要优先向员工传达公司在新冠疫情和全时段都会优先考虑员工心理健康的承诺。此外,在对外方面,使用社交平台或博客来引发对心理健康宣传月的讨论,强调公司对员工心理健康的重视。

无论何时,  
我们都关心员工的心理健康

贵公司的LOGO

# 四种员工资源组织 (ERG) 可以参与的方式

员工资源组织 (Employee Resources Group, 又称ERG) 正在成为疫情期间追踪员工健康状况的重要机制。最近的研究表明, 员工资源组织在新冠疫情发挥着关键作用, 这样的组织能使雇主更好地了解某些员工群体的需求和关切。事实上, 在最近的调查中, [有近40%的员工资源组织在他们的公司中正扮演着这样的重要角色](#)。我们建议雇主支持并鼓励你所在公司的员工资源组织来领导一些活动, 并积极追踪员工状况, 为员工建立一个分享需求的安全平台, 表达心声, 并获得同伴的帮助。

以下介绍了四种员工资源组织  
可以参与的方式:

# 1

## 定期关怀成员

**每周关怀 (或健康打卡) :** 建立关怀打卡签到的机制 (居家办公的话则线上), 分享当下特别是心理上的状态, 以更好地:

1. 让大家意识到心理健康是影响工作的一个重要成分, 尤其是在新冠疫情期间。
2. 为员工提供表达需求和心事的平台。
3. 鼓励有关日常感受的坦诚交流。
4. 在团队成员之间建立支持系统。面临新冠疫情, LGBTQI+ 人群则在已有的污名、歧视和缺乏关键资源的社会现状的基础上更容易经历心理健康问题。LGBTQI+ 特定的支持系统已被证明有助于减轻因现有污名而导致的LGBTQI+个体抑郁和自杀倾向。因此, LGBTQI+ 员工资源组织在疫情期间为成员提供条件持续相互沟通交流尤为重要。

每周关怀可以围绕一个关注当前心态的中心展开。在规划会议时, 指定一名主持人问大家问题, 给每位员工资源组织成员一个回应的机会, 并保持对话的进行。

让你的员工资源组织成员提交关怀签到问卷是确定你每周要问什么问题的好方法, 但下面的可以做个好开端:

一天到现在, 有什么特殊的或者亮点吗?

有什么低潮吗?

今天你觉得做什么容易?

有什么觉得困难的吗?

你今天 (或这周) 过得怎么样?

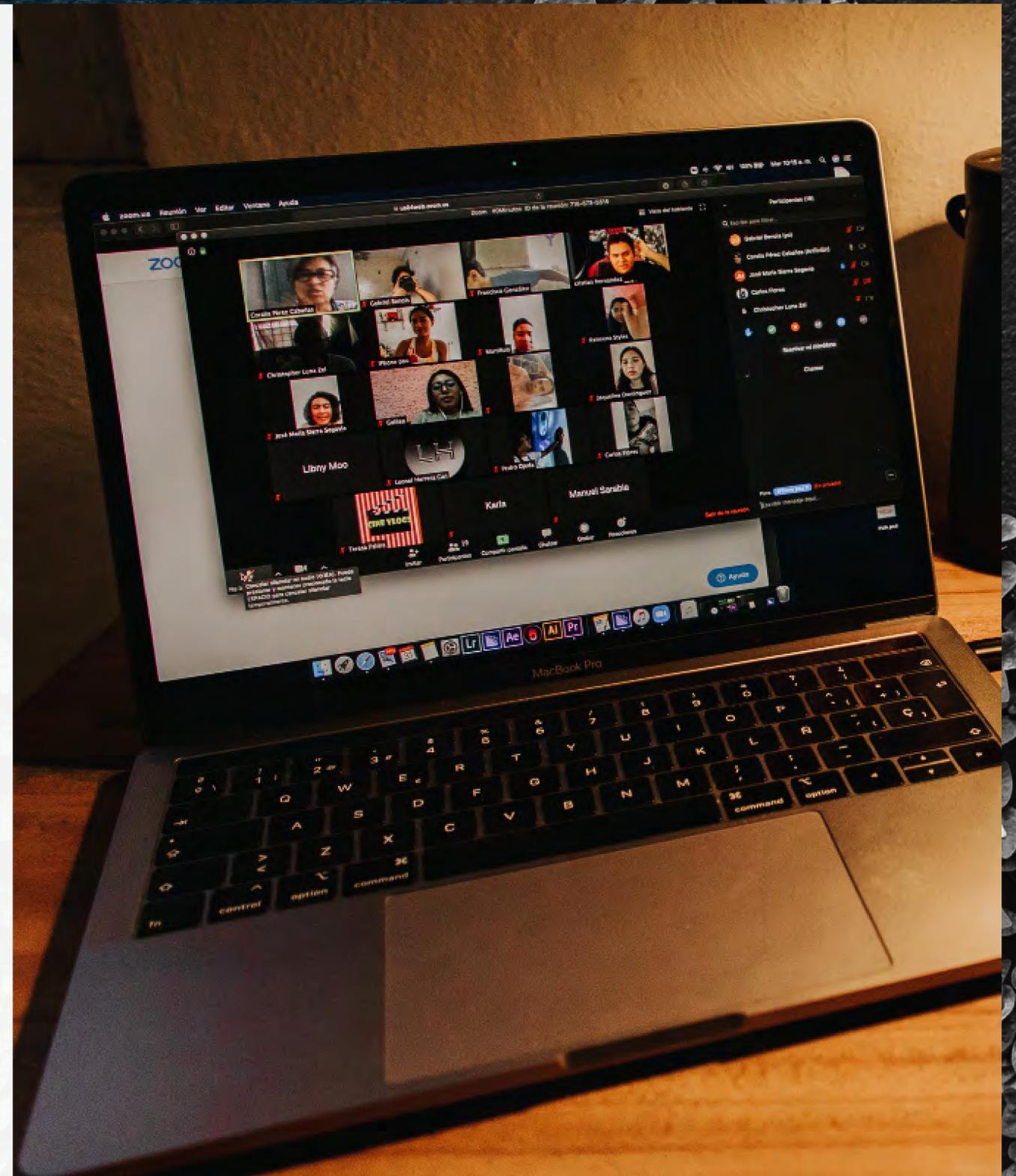
**实施同伴制:** 员工资源组织领导人可以将员工资源组织成员或成员组配对, 在困难时刻可以私下相互关心、给予鼓励和支持。这也可以是整个公司进行跨员工资源组织合作的机会。

# 2

## 实施线上活动

**保持以往的员工资源组织传统活动:** 设置员工资源组织午餐课堂, 策划跨员工资源组织活动, 或邀请社区组织或非营利组织的嘉宾做讲座。心理健康宣传月为员工资源组织提供了一个很好的机会, 商讨如何让公司更深入地参与和支持围绕职场心理健康的倡议。疫情期间, 更要持续你的员工资源组织全年提供的重要工作。

**线上办公开放时间:** 员工资源组织领导人可以在工作周设置开放时间, 这样员工资源组织成员就可以在线上进来聊天谈论他们在疫情期间的情绪管理方式, 或者参与活动策划。



# 3

## 营造欢聚时机

以下是你的员工资源组织可以做的有趣的线上活动:

1. ERG Happy Hour 或下班后的聚会  
- 重要的是要确保不喝酒的成员在活动中也感到自在, 所以尽量减少以酒精为中心的活动。
2. 趣味问答
3. 宾果游戏
4. LGBTQI+ 图书或电影会
5. 类似达人秀的音乐等才艺表演



# 4

## 继续促进参与

现在比以往任何时候都重要的是, 培养在职场的归属感。因为新冠疫情居家办公, 线上会议的普及, 可以利用这个将不同据点的人聚集在一起。叫上亲近的同事们一起来线上凑热闹。与成员们一起展开活动策划, 建设团队纽带。可能对有些人来说, Zoom 会议不像面对面的会议那么可怕, 所以更要利用这个机会让人们参与进来。保持宣传你的员工资源组织, 例如通过公司内部网、电子邮件或社交媒体等渠道。



# 四种可以爱护自己的方式

[《华盛顿邮报》](#)和美国广播公司新闻频道最近的一项民意调查发现, 69%的美国人正经历着因疫情而引发的巨大压力, 因此拨打心理健康热线的也有明显增加。

The Trevor Project 是美国的一个面向LGBTQ青少年的危机热线。据报道, 自疫情开始以来, 呼叫他们的人数几乎翻了一倍。

同样, [美国精神病学协会](#)发现, 超过三分之一的美国人反应了新冠疫情对他们的身心健康造成相当大的影响, 有失眠、易怒、以及注意力、记忆力和效率的降低等症状。

为改善现状, 接下来的四种方式可以确保你在疫情期间关照自己的心理健康:

# 1

## 给自己的心智一片净土

**维护日程安排和常规:** 工作和家庭生活在同一个空间进行时, 往常的作息生活很容易被打乱。试着为自己设定一个工作时间和并保证一些例行的生活习惯, 把握你的一天, 让你在居家办公的这段时间里依然能感到一切照常进行的舒适感。优先安排时间与所爱的人联系, 适当的休息, 并做一些能滋养身心的活动。

**营造舒适的工作空间:** 为了继续在家庭和工作生活之间建立一个健康的平衡, 可以的话, 在家里设立一个指定的办公空间, 以度过工作时间。在你的“新”空间里, 放些能促进工作效率和舒适感的物品, 比如: 植物、音乐、蜡烛, 或者充足的自然光。

关键是要意识到, 对于一些员工来说, 在家中划分工作和生活空间是具有挑战性甚至是不可能的, 尤其是在家人、伴侣、和孩子可能也在家的时候。如果无法在家中分隔一个地方工作, 那么在一天结束后, 试着从你的生活空间中移除任何与工作相关的用品。



# 2

## 同事间互助

**与导师交际:** 与现有的导师经常联系, 或与社交圈内的其他同事建立导师—学员关系。有些能够在专业和个人层面上提供建议和支持的人们, 作精神支持共渡难关是很重要的。

**线上茶话会:** 与职务无关的职场交谈对于员工参与度、忠诚度和公司文化也是有紧密关联的。就算居家办公了, 也要继续建立人际关系并巩固包容的办公室文化。与同事进行轻松交流有助于培养这些关系并关怀需要帮助的人群。回想一下你在单位里惯常的互动: 有没有一位同事是你经常边喝咖啡边聊的? 有没有你一直想了解的同事? 记下这些同事, 联系他们, 可以跟他们在线上闲谈。



# 3

## 例行自检

认知需求：当你在关怀同事的同时，自我检查也十分重要。每天抽时间评估你的生理和精神需求可以全面地改善日常情绪。一些简单的改变即可以产生显著影响。一个很好的经验法则就是像对爱人那样关怀爱护自己。

**微休息一下：**如果你没有条件可以有比较长的间隙休息，微休息则可以对情绪和工作效率产生强大的效益。研究表明，[微休息可以实现“心理分离”](#)，让个人在工作任务中短暂脱离，从而养精蓄锐。在工作期间可以每小时伸展一下、让眼睛离开屏幕一会、走动走动。

**水分补给：**研究表明，光是[喝水就可以降低成年人患抑郁和焦虑症的风险](#)。在办公桌旁放一杯水，定期补充，保证一天的水分。

**充足睡眠：**睡眠可以改善思维和调节情绪。[国家睡眠基金会](#)建议每晚睡眠 7-9 小时。

**活动筋骨：**经常进行体育锻炼对整体心理健康也有好处。[世界卫生组织](#)强调，对于所有年龄和有无障碍的人来说，要避免久坐。进行一些轻度运动，如拉伸或走动，只需3-4分钟就能改善血液循环和肌肉活动。可以的话，经常做你最喜欢的体育活动，比如说散步、拉伸、在线健身班，甚至园艺或深呼吸。世卫甚至还提供了一份广泛的清单，罗列了不同能力和年龄的个人可以在家进行的体育活动。查看世卫的清单。

**练习正念：**在一天中保持健康的心态，关键在于正确认识你的压力源和与之的反应。无论是接二连三的会议，还是应对在家工作的新挑战，要及时识别那些你可能处在焦虑或抑郁状态的迹象，并采取措施解决它们。对于练习正念的额外指导，德勤提供了两个有用的资源：[管理与压力的关系](#)和[管理情绪](#)。

# 4

## 寻求帮助

身处逆境时, 寻求帮助是需要勇气的且至关重要。如果你正在经历情绪障碍, 请务必寻求相应的专业支持。许多员工可以通过公司保险涵盖的员工援助计划 (EAP) 获得心理健康服务。与你的人力资源部门或健康保险提供商联系, 以便确认有哪些相关服务。

如果你或你认识的人正在经历极度的伤痛或有自杀情绪, 请立即关注北同文化微信小程序“小悟生心理”寻求帮助。

广州的“出色伙伴”也有365天无休的求助热线: 4000-820-211, 每天晚上20:30~22:30。

周一到周六: (家长志愿者值班)

每周日: (心理咨询师值班)

也可以关注微信公众号, 在聊天对话框与客服联系 (周二到周六, 上午9:30~下午18:00)。

也可以利用LGBTQ特定的资源: (美国)

[Trevor 生命热线](#)是 Trevor 项目提供的一项针对LGBTQ的危机干预和自杀预防电话服务, 每周7天、每天24小时提供: (866) 488-7386

[SAGE LGBT长者热线](#)专门为需要支持或应对危机的LGBT年长人群设立的24小时热线: (877) 360-5428

[Trans Lifeline](#) 为处于危机中的跨性别人士提供的同伴支持服务热线, 由跨性别人士运营: (877) 565-8860

[LGBT全国热线](#)是一项为全国范围LGBTQ社群的电话和线上同伴支持服务。详细运营时间请参考其官网。(888) 843-4564



# 最后

因为疫情, 大量心理健康问题更明显地浮现了, 其实是个很好的正面应对管理的时机。  
有关更多贵公司和LGBTQI+ 员工资源组织如何为这一重要领域做出贡献的相关指导,  
请联系 Out & Equal 的电子邮箱 [hello@outandequal.org](mailto:hello@outandequal.org).

Madelyn Gelpi, fmr. Sr. Manager of Stakeholder Engagement  
Madeline Perrou, Partner Success Manager  
Designed by Maddison LeRoy, fmr. Sr. Manager of Art & Communications  
杨绪源, Kaen O - 翻译员  
Raymond Phang - 编辑

