



Tôi có cần nói với Sếp của tôi không?: Tiết lộ tình trạng sức khỏe tâm thần của tôi tại nơi làm việc

Tôi nên Nói gì về Điều kiện Sức Khỏe Tâm Thần Tại Nơi Làm Việc?

Mọi thanh thiếu niên có tình trạng sức khỏe tâm thần sẽ phải đối mặt với quyết định nói hay không nói với người khác, hoặc “tiết lộ” tình trạng của họ trong công việc. Thông thường lý do để tiết lộ là yêu cầu một chỗ ở để thực hiện tốt hơn tại công việc hiện tại của bạn. Một chỗ ở có thể sửa đổi một công việc, nơi làm việc, hoặc cách mọi việc được thực hiện để giúp một cá nhân đủ điều kiện có cơ hội việc làm bình đẳng. Các thông tin dưới đây có thể cung cấp một số hướng dẫn giúp bạn đưa ra một quyết định sáng suốt.



Một số lý do tiết lộ để có một Điều kiện sức khỏe tâm thần trong công việc:	Một số lý do để không tiết lộ Có một Điều kiện sức khỏe tâm thần trong công việc:
<ul style="list-style-type: none"> • Để được bảo vệ theo Đạo luật Người Mỹ Khuyết tật (ADA) 1 • Bắt buộc để yêu cầu bố trí việc làm 2 • Phục vụ như là một mô hình vai trò và giáo dục người khác • Giảm kỳ thị • Giảm nhẹ căng thẳng mà một số người có thể cảm nhận về “giấu” người tàn tật • Làm cho nhà tuyển dụng có thể đáp ứng tốt hơn các triệu chứng đột ngột hoặc nhập viện • Tiết lộ cho người giám sát được giữ bí mật theo luật pháp 	<ul style="list-style-type: none"> • Không cần bố trí • Các cơ hội tuyển dụng hoặc quảng bá có thể bị ảnh hưởng tiêu cực do kỳ thị • Để bảo vệ quyền riêng tư của bạn • Sợ hãi bởi: <ul style="list-style-type: none"> - Các phản ứng tiêu cực hoặc phản ứng của đồng nghiệp đối với bạn hoặc công việc của bạn - Những người không tôn trọng sự riêng tư và bảo mật của bạn (những người khác trong cộng đồng / nơi làm việc sẽ được nói) - Được giữ theo một tiêu chuẩn khác, i.e., Tức là ít hơn bạn sẽ trông đợi

Nếu tôi muốn Tiết lộ, Tôi nên Làm như thế nào?

- Cho nhà tuyển dụng biết bạn bị tàn tật về y tế. Chỉ đạo rõ ràng về các thuật ngữ y học và chẩn đoán cụ thể. Thay vào đó, hãy cung cấp ví dụ về tình trạng khuyết tật của bạn ảnh hưởng như thế nào, ví dụ: “Tôi có tình trạng bệnh lý ảnh hưởng đến sự tập trung của tôi”.
- Bạn cần phải cung cấp thông tin về sự tồn tại và mức độ khuyết tật hoặc chẩn đoán của bạn, tình trạng của bạn có thể giới hạn chức năng của bạn như thế nào trong công việc và các cơ sở giải quyết các rào cản này. BẠN KHÔNG cần tiết lộ toàn bộ hồ sơ bệnh án, ghi chép tiến độ hoặc xét nghiệm, v.v ...
- Tập trung vào khả năng, không khuyết tật của bạn.
- Chuẩn bị và thực hành những gì bạn sẽ nói trước thời hạn.
- Liệt kê những điểm mạnh và bằng cấp liên quan đến công việc này. Bạn cũng có thể đưa ra ví dụ về những trải nghiệm của bạn với tình trạng tàn tật sẽ ảnh hưởng tích cực đến hoạt động của bạn như thế nào.
- Chia sẻ những vấn đề mà bạn có thể gặp phải tại nơi làm việc do chẩn đoán và cố gắng truyền đạt nó một cách tích cực. Ví dụ: “Tình trạng tàn tật của tôi đòi hỏi tôi phải nghỉ ngơi thường xuyên để tôi có thể làm việc hiệu quả hơn.”

- Bạn nên tham gia vào một “quá trình tương tác không chính thức” với người sử dụng lao động của bạn và cung cấp một danh sách cụ thể hoặc một văn bản tuyên bố tóm tắt những khuyết tật và tiện nghi có thể giúp bạn trong công việc này.²
- Thông báo cho chủ lao động về một kế hoạch hành động tốt nhất cho sự an toàn của bạn nếu bạn trở nên không khỏe ở nơi làm việc.
- Một số nhà tuyển dụng có thể có các chính sách và quy trình để tiết lộ, có thể hữu ích để xem qua và có khả năng sử dụng.

Nếu tôi muốn Tiết lộ, Khi nào tôi nên làm điều đó?

Không có điểm chính xác nào trong thời gian tốt nhất để tiết lộ, tuy nhiên, mỗi điểm đều có những ưu và nhược điểm. Bạn có quyền tiết lộ bất cứ lúc nào trong thời gian làm việc của bạn. Bạn cũng có quyền không tiết lộ. Đạo Luật Người Mỹ Khuyết Tật (ADA)¹ tuyên bố rằng chủ lao động không thể đặt câu hỏi có thể sẽ tiết lộ sự tồn tại của một khuyết tật trước khi đưa ra một đề nghị việc làm.

MỘT SỐ LẦN BẠN CÓ THỂ TIẾT LỘ	Thuận lợi của việc tiết lộ tại thời điểm đó trong thời gian.	Nhược điểm của việc tiết lộ tại thời điểm đó trong thời gian.
Trong thư xin việc / đơn xin việc / đơn xin việc	Thuận lợi của việc tiết lộ tại thời điểm đó trong thời gian	Chủ đầu tư có thể đã có ý kiến ban đầu về khuyết tật và có thể không cung cấp cho bạn một cuộc phỏng vấn
Trước cuộc phỏng vấn	Bạn có thể thảo luận về các tiện ích mà bạn có thể cần trong cuộc phỏng vấn ²	Có thể ảnh hưởng đến quá trình phỏng vấn và cách bạn được xem vì kỳ thị
Trong cuộc phỏng vấn	Cơ hội để thảo luận về những điểm mạnh và khuyết tật sẽ ảnh hưởng tích cực như thế nào đến việc làm Có thể tương tác với mọi người và trả lời linh hoạt các câu hỏi / mối quan tâm	Có thể ảnh hưởng đến quá trình phỏng vấn và cách bạn được xem vì kỳ thị
Một khi được thuê	Tránh khả năng phân biệt đối xử trong quá trình tuyển dụng. Bảo vệ an toàn và bảo hiểm theo ADA ¹	Có thể ảnh hưởng đến công việc và công việc của bạn được xử lý như thế nào do kỳ thị
Trong thời gian làm việc	Bạn có thể thấy rằng bạn sẽ cần chỗ ở một khi bạn đã được tại công việc trong một thời Bạn có thể đợi cho đến khi bạn tạo mối quan hệ với sếp của bạn, chứng minh khả năng của bạn và cảm thấy tự tin với công việc của bạn. Tiết lộ cho phép bạn trò chuyện với ông chủ. Hy vọng rằng bạn được coi là một nhân viên có thẩm quyền và họ sẽ có động cơ để thực hiện các điều	Có thể ảnh hưởng đến phản hồi của đồng nghiệp đối với bạn Có thể ảnh hưởng đến cách hiệu suất của bạn được đánh giá bởi chủ lao động Có thể ảnh hưởng đến các cơ hội quảng cáo
Sau khi Khó khăn Hiệu suất phát sinh	Nếu bạn bị bệnh hoặc nhập viện, bạn có thể cần phải yêu cầu thời gian nghỉ, vì vậy bạn sẽ cần phải thông báo cho nơi làm việc của bạn.	Nhà tuyển dụng của bạn có thể cảm thấy bị phản bội, tự hỏi tại sao bạn chờ đợi quá lâu, và xem nó như là một cái cớ cho hiệu suất xấu.

Footnotes

1. Americans with Disabilities Act of 1990, Pub. L. No. 101-336, § 2, 104 Stat. 328 (1991); ADA Amendments Act of 2008, PUB. L. No. 110-325 (2008) found at: <http://www.eeoc.gov/laws/statutes/adaaa.cfm>
2. Job Accommodation Network Accommodation and Compliance Series: <http://askjan.org/media/downloads/accommodationrequestletter.pdf>

Những gì Nhà tuyển dụng có thể & Không thể Yêu cầu Trong một cuộc phỏng vấn Việc làm về Tình trạng Sức Khỏe Tâm Thần của Bạn:

Trong bảng dưới đây, chúng tôi đặt ra một số câu hỏi được phép và không được phép trong cuộc phỏng vấn việc làm, bao gồm cách trả lời một cách phù hợp và theo cách chuyên nghiệp.

Nhà tuyển dụng không thể hỏi:	Nhà tuyển dụng có thể hỏi:	Gợi ý ví dụ của câu trả lời
Bạn có bất kỳ sự suy yếu về thể chất hoặc tinh thần nào khiến bạn không thể thực hiện công việc mà bạn tìm kiếm? Những khiếm khuyết thể chất hoặc tinh thần nào bạn có sẽ ảnh hưởng đến hiệu suất công việc của bạn?	Bạn có thể thực hiện các chức năng thiết yếu của công việc bạn đang tìm kiếm, có hoặc không có nhà ở?	Nếu bạn có thể thực hiện các chức năng thiết yếu với chỗ ở, bạn có thể chỉ cần trả lời "Tôi confi t rằng tôi sẽ có thể xử lý các yêu cầu của vị trí này". Bạn không bắt buộc phải cung cấp
Bạn bị bệnh bao nhiêu ngày trong lần làm việc cuối cùng?	Bạn có thể đáp ứng các yêu cầu tham gia của chúng tôi? Bạn vắng mặt bao nhiêu ngày trong lần làm việc cuối cùng?	Cho biết rằng bạn có thể đáp ứng các yêu cầu về việc đi học của công việc. Nếu bạn tiết lộ, bạn có thể nói về các điều kiện về thời gian cần thiết cho các chuyến thăm bệnh viện hoặc điều trị.
Bạn đang dùng thuốc gì?	Bạn hiện đang sử dụng ma túy bất hợp pháp?	Trả lời không để sử dụng ma túy bất hợp pháp và thuốc của bạn là thông tin cá nhân.
Câu hỏi cho bên thứ ba (nhà cung cấp dịch vụ / bạn bè / cơ quan nhà nước) mà họ không thể trực tiếp hỏi người nộp đơn.	Các câu hỏi cho bên thứ ba (các nhà cung cấp dịch vụ / bạn bè / cơ quan nhà nước) rằng họ được phép trực tiếp yêu cầu người nộp đơn.	Nói với họ rằng bạn có thể cung cấp thông tin y tế nếu bạn tiết lộ; Nếu không, đó là thông tin cá nhân.
Người sử dụng lao động bị cấm hỏi những người có khuyết tật hoặc yêu cầu khám sức khỏe trước khi đưa ra đề nghị của cá nhân.	Sau khi chủ nhân mở rộng để nghị cho vị trí này, anh ta có thể hỏi các câu hỏi liên quan đến người khuyết tật cá nhân hoặc yêu cầu khám sức khỏe miễn là anh ta làm như vậy cho tất cả các nhân viên vào cùng một ngành nghề	Một câu hỏi về khuyết tật của bạn được hỏi trước khi cung cấp việc làm là bất hợp pháp và bạn có thể lịch sự nói rằng những câu hỏi này không ảnh hưởng đến khả năng của bạn để thực hiện công việc.

References:

The U.S. Equal Employment Opportunity Commission: <http://www.eeoc.gov/policy/docs/preemp.html>

National Collaborative on Workforce and Disability for Youth. *The 411 on Disability Disclosure: A Workbook for Youth with Disabilities*: <http://www.ncwd-youth.info/411-on-disability-disclosure>

National Collaborative on Workforce and Disability for Youth. *Cyber Disclosure For Youth with Disabilities*: <http://www.ncwd-youth.info/cyber-disclosure>

Ellison, M.L., Russinova, Z., MacDonald-Wilson, K.L., & Lyass, A. (2003). Patterns and correlates of workplace disclosure among professionals and managers with psychiatric conditions. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 18(1), 3-13.

MacDonald-Wilson, K.L., Russinova, Z., Rogers, E.S., Lin, C.H., Ferguson, T., Dong, S., & MacDonald, M. K. (2011). Disclosure of mental health disabilities in the workplace. In I. Z. Schulz & E. S. Rogers (Eds.) *Work accommodation and retention in mental health*. New York, NY: Springer Publishing.

Luecking, R. G. (2009). *The way to work: How to facilitate work experiences for youth in transition*. Brookes Publishing Company.

Doyle, A. (2014). How to Answer Illegal Interview Questions: Interview Questions Employers Should Not Ask. Retrieved from <http://tinyurl.com/ascxuud>

Ai là người mà tôi tiết lộ

Bạn chỉ được yêu cầu chia sẻ thông tin về người tàn tật với người ở nơi làm việc có liên quan đến việc chấp thuận hoặc cung cấp chỗ ở. Bạn có thể chọn có hay không nói với người khác tại nơi làm việc. Một chuyên gia về việc làm hoặc nhân viên tư vấn có thể giúp bạn xác định được ai có thể là như vậy. Một số ví dụ về các loại công bố thông tin bao gồm:

- **Tiết lộ đầy đủ:** Cởi mở với tất cả mọi người trong công việc (ông chủ và đồng nghiệp) về tình trạng sức khỏe tâm thần của bạn, bao gồm chi tiết và chẩn đoán của bạn. Lưu ý: không phải tất cả các đồng nghiệp sẽ hiểu được, và một số người có thể không thích nghi.
- **Tiết lộ mục tiêu:** Nói với những người cụ thể như:
 - Giám đốc / giám đốc trực tiếp của bạn nếu họ sẽ là người cung cấp chỗ ở và hỗ trợ.
 - Người quản lý cấp cao hơn như người quản lý trực tiếp / giám đốc của ông chủ.
 - Người quản lý nhân sự có thể giúp bạn về các quyền hợp pháp, bảo hiểm sức khỏe, nghỉ y tế, v.v.
 - Một huấn luyện viên làm việc hoặc người bệnh vực chuyển tiếp thanh niên có thể đại diện cho bạn nếu bạn không thoải mái / không thể tự tiết lộ.
 - Các đồng nghiệp của bạn có thể có thể cung cấp hỗ trợ không chính thức. Lưu ý: ADA yêu cầu chủ của bạn lưu giữ tất cả thông tin về tình trạng khuyết tật của bạn. Lưu ý khi tiết lộ thông tin liên quan đến người khuyết tật cho đồng nghiệp, rằng họ không có cùng tiêu chuẩn.
- **Tiết lộ vô ý:** Những người khác khám phá ra tình trạng của bạn mà không nói với ai.

Hãy suy nghĩ về “Tiết lộ Cyber” khi sử dụng trang web truyền thông xã hội!

Với các trang web như Facebook và Twitter trở nên ngày càng phổ biến, bạn có thể thấy mình chia sẻ rất nhiều thông tin về bản thân và tiết lộ tình trạng sức khỏe tâm thần của bạn trực tuyến mà không nhận ra nó. Dưới đây là một số mẹo để tránh tiết lộ không gian mạng vô ý:

- Biết những thông tin nào về bạn là có sẵn cho tất cả để xem trực tuyến. Kiểm tra bằng cách nhập tên của bạn mỗi vài tháng vào công cụ tìm kiếm (Google) để xem những thông tin nào xuất hiện.
- Kiểm tra cài đặt bảo mật trên bất kỳ trang web nào bạn có thể là một phần của tức là, Facebook. Bạn có thể đặt hồ sơ cá nhân của mình để chỉ những người bạn chọn có thể xem trang, ảnh và thông tin cụ thể của bạn. Kiểm tra kỹ xem bạn đã tạo một phần hồ sơ cá nhân của mình chưa.
- Nhận ra rằng những người khác, kể cả chủ nhân, có thể thấy thông tin bạn đăng có thể liên quan đến bạn có tình trạng sức khỏe tâm thần, chẳng hạn như các khoản tiền thưởng mà bạn nhận được từ các tổ chức chăm sóc sức khỏe tâm thần hoặc tư cách thành viên trong các nhóm vận động tự do, vv
- Trong thời gian làm việc, hãy xem xét các quyền và luật về quyền riêng tư của bạn khi sử dụng máy tính làm việc. Bạn nên cho rằng bất kỳ thiết bị làm việc nào của chủ lao động, không phải của bạn, và bạn không có quyền riêng tư trên thiết bị đó. Ví dụ, một số tổ chức có e-mail công cộng mà có thể được xem xét theo yêu cầu của nhà tuyển dụng của bạn.



The contents of this tip sheet were developed with funding from the US Department of Education, National Institute on Disability and Rehabilitation Research, and the Center for Mental Health Services, Substance Abuse and Mental Health Services Administration (NIDRR grant H133B090018). Additional funding provided by UMass Medical School's Commonwealth Medicine division. The content of this tip sheet does not necessarily reflect the views of the funding agencies and you should not assume endorsement by the Federal Government.

The Transitions RTC is part of the Systems & Psychosocial Advances Research Center (SPARC)
A Massachusetts Department of Mental Health Research Center of Excellence

Visit us online at www.umassmed.edu/transitionsRTC

Suggested Citation: Costa, A. & Smith, L. M. (2012). *Do I Tell My Boss?: Disclosing My Mental Health Condition at Work*. The Word on Work. Tip Sheet #7. Worcester, MA: University of Massachusetts Medical School, Department of Psychiatry, Systems and Psychosocial Advances Research Center (SPARC), Transitions Research and Training Center.

This publication can be made available in alternative formats upon request through TransitionsRTC@umassmed.edu

