

कार्यस्थल में धमकियाँ और उत्पीड़न

अल्बर्टा का प्रत्येक कर्मि उत्पीड़न-मुक्त कार्यस्थल का हकदार है। यदि आप कार्यस्थल पर धमकी या उत्पीड़न का अनुभव कर रहे हैं, तो हम आपको समर्थन देने में मदद करना चाहते हैं। आपके लिए यह समझना महत्वपूर्ण है कि कार्यस्थल में धमकी या उत्पीड़न में क्या शामिल हो सकता है और मुआवजा समर्थन कैसे प्राप्त किया जा सकता है।

कार्यस्थल में धमकी और उत्पीड़न को कैसे परिभाषित किया जाता है?

कार्यस्थल उत्पीड़न को किसी विशेष व्यक्ति या समूह को भयभीत करने, क्रोध करने, नीचा दिखाने या अपमानित करने के उद्देश्य से एक बार या बार-बार किए गए आपत्तिजनक या अवांछित आचरण, टिप्पणी, धमकी के रूप में परिभाषित किया जाता है। यह एक गंभीर मुद्दा है और एक अस्वास्थ्यकर कार्य वातावरण बनाता है जिसके परिणामस्वरूप श्रमिकों की मानसिक रूप से हानि होती है।

"कार्यस्थल पर धमकाना किसी विशेष व्यक्ति या समूह को निशाना बनाकर बार-बार किए जाने वाले नकारात्मक व्यवहार की एक शैली है... हालांकि इसमें शारीरिक दुर्व्यवहार या दुर्व्यवहार का खतरा भी शामिल हो सकता है, लेकिन कार्यस्थल पर धमकाने से आमतौर पर शारीरिक हानि का बजाय मानसिक हानि अधिक होती है। कार्यस्थल में धमकाए जाने की घटनाओं में यौन उत्पीड़न और भेदभाव शामिल हो सकते हैं। चूंकि कार्यस्थल पर धमकी देना अक्सर मनोवैज्ञानिक होता है, इसलिए इसका पता लगाना मुश्किल हो सकता है। धमकाने के सबसे हानिकारक रूप आमतौर पर प्रत्यक्ष की बजाये कपटी, और शारीरिक के बजाय जबानी होते हैं।"

[*https://alis.alberta.ca/succeed-at-work/manage-challenges/bullies-at-work-what-to-know-and-what-you-can-do/](https://alis.alberta.ca/succeed-at-work/manage-challenges/bullies-at-work-what-to-know-and-what-you-can-do/)

एक कर्मचारी तब तंग और परेशान हो जाता है जब कोई अन्य व्यक्ति ऐसी कार्रवाई करता है जिसके बारे में उसे पता है या किंचित पता होता है कि इसके परिणामस्वरूप उसे अपमानित किया या डराया जाएगा। जब कोई नियोक्ता या पर्यवेक्षक, कर्मियों को प्रबंधित और निर्देशित करने के लिए उचित कार्रवाई करता है, तो यह धमकाना और उत्पीड़ित करना नहीं है।

धमकाने और उत्पीड़न में शामिल व्यवहार की उदाहरणों में जबानी आक्रामकता या अपमान, किसी को अपमानजनक शब्द बोलना, हानिकारक छेड़छाड़ या प्रथम कार्यवाहियाँ, व्यक्तिगत सामानों को बर्बाद करना, और दुर्भावनापूर्ण अफवाहें फैलाना शामिल हैं।

डब्ल्यूसीबी इन मामलों में समर्थन और मुआवजे कवरेंज कब प्रदान कर सकता है?

जब आप नौकरी पर चोटिल हो जाते हैं, तो डब्ल्यूसीबी-अल्बर्टा

आपको काम पर वापस लाने और खुद को पहले जैसा महसूस करवाने में मदद करने के लिए है।

कार्यस्थल में धमकाने और उत्पीड़न के मामले में, डब्ल्यूसीबी उस स्थिति में मुआवजा कवरेंज प्रदान कर सकता है जब धमकाने या उत्पीड़ित किए जाने के परिणामस्वरूप पीड़ित का किसी चोट या बीमारी के साथ निदान किया जाता है। कुछ संबंधित निदानों में अवसाद, चिंता, समायोजन विकार या आघात-उपरांत तनाव विकार (PTSD) शामिल हैं।

मानसिक तनाव एक सामान्य रूप से इस्तेमाल किया जाने वाला शब्द है जो उस व्यक्ति के जीवन में होने वाली घटनाओं या परिवर्तनों के लिए किसी व्यक्ति की शारीरिक और मनोवैज्ञानिक प्रतिक्रिया का वर्णन करता है। इन घटनाओं को तनाव-कारकों के रूप में जाना जाता है। कुछ स्तरों का तनाव जीवन का एक सामान्य हिस्सा है। हालांकि, जब किसी व्यक्ति की तनाव से निपटने की क्षमता बहुत अधिक होती है, तो परेशानी (मानसिक तनाव का नकारात्मक रूप), विकसित हो सकती है जिसके परिणामस्वरूप मनोवैज्ञानिक या मनोविकृति संबंधी चोटें हो सकती हैं।

यदि काम पर आपके अनुभव के कारण आप चोटिल हुए हैं, तो डब्ल्यूसीबी मुआवजा कवरेंज प्रदान कर सकती है और उपचार की व्यवस्था कर सकती है।

क्या यही वे स्थितियाँ हैं जिन्हें धमकाने वाली / उत्पीड़न नहीं माना जाएगा?

हाँ। प्रत्येक कार्यस्थल में, आपके और सहकर्मियों के बीच टकराव उत्पन्न हो सकते हैं जो अप्रिय महसूस हो सकते हैं, लेकिन मामले को धमकाने या उत्पीड़न तक नहीं बढ़ाया जाता है। सहकर्मियों के बीच होने वाले विचारों के मतभेद या मामूली असहमतियाँ आम तौर पर कार्यस्थल उत्पीड़न नहीं मानी जाती हैं।

बदमाशी और उत्पीड़न तब मौजूद हो सकता है जब कार्य-संबंधित पारस्परिक संघर्ष, एक उचित व्यक्ति के परिप्रेक्ष्य से रोजगार को बनाए रखने के सामान्य दायरे से बाहर हो जाते हैं। उदाहरण के लिए, कार्यस्थल पर स्पष्ट और पुष्टि करने योग्य उत्पीड़न व्यवहार है जहाँ एक कार्यकर्ता की रोजगार स्थिति को नुकसान पहुँचाने, व्यक्तिगत गोपनीयता का उल्लंघन करने, सार्वजनिक रूप से शर्मनाक करने की निराधार धमकी दी जाती है।

काम और कर्मचारियों के प्रबंधन से संबंधित आपके नियोक्ता द्वारा उठाए गए उचित कदमों को रोजगार का सामान्य हिस्सा माना जाता है, और वे बदमाशी या उत्पीड़न का गठन नहीं करेंगे। इसमें निम्नलिखित शामिल हो सकते हैं:

- कर्मचारियों को भर्ती करना और बर्खास्त करना।
- प्रदर्शन मूल्यांकन और/या प्रदर्शन सुधारात्मक कार्रवाईयाँ।

- कर्मचारी निर्दिष्टियाँ, स्थानान्तरण, या पुनर्गठन।
- प्रचार, मतभेद, और पदच्युतियाँ।
- आवधिक कार्य-बोझ के उतार चढ़ाव और/या असाइनमेंट परिवर्तन।
- समय-सीमा के दबाव।
- स्वास्थ्य और सुरक्षा चिंताओं और संघ के मुद्दों सहित सामान्य कार्य वातावरण।

कर्मचारी और सहकर्मियों या प्रबंधन के बीच पारस्परिक सहमति की घटनाओं को दर्दनाक घटनाओं के रूप में नहीं माना जाता है जब तक कि वे ऐसे व्यवहार न करें जो अवांछित, आक्रामक, धमकी देने वाले या भेदभावपूर्ण माने जाते हैं।

अगर आपको लगता है कि आप अपने कार्यस्थल में बदमाशी या उत्पीड़न का सामना कर रहे हैं और किसी से बात करना चाहते हैं, तो कृपया हमारे मुख्य नंबर 1-866-922-9221 पर कॉल करें। हमारे कॉल सेंटर के एजेंट आपको एक विशेष निर्णयकर्ता के साथ संपर्क में रखेंगे जो मदद कर सकता है।

मुआवजा कवरेज

यदि आपका ऊपर उल्लिखित कार्यस्थल बदमाशी या उत्पीड़न के कारण मनोविकृति स्थिति के साथ निदान किया गया है, तो हम आपको मुआवजे के लिए दावा जमा करने के लिए प्रोत्साहित करते हैं।

जैसा कि किसी भी कार्यस्थल की चोट के साथ होता है, आपके दावे की समीक्षा एक निर्णयकर्ता द्वारा की जाएगी जो लाभों और उपचार के लिए आपकी योग्यता को समझने में आपकी सहायता करेगा, या अगर हम आपके दावे को स्वीकार नहीं कर सकते हैं तो समर्थन के अन्य स्रोतों का सुझाव देगा।

मनोविकृति चोटों के बारे में अधिक जानकारी के लिए, [कार्यकर्ता तथ्य पत्रक](#) देखें।

