

# 工作场所欺凌和骚扰

艾伯塔省的每位工人都有权享受没有骚扰的工作场所环境。如果您在工作中受到欺凌或骚扰，我们很乐意为您提供帮助。重要的是，您需要了解可能构成工作场所欺凌或骚扰的情况，以及获得赔偿支持的方式。

## 工作场所欺凌和骚扰的定义是什么？

工作场所骚扰是指涉及令人反感或不受欢迎的行为、评论、欺凌的单个或重复性事件，或旨在恐吓、冒犯、贬低或羞辱某一特定个人或群体的行为。工作场所骚扰是一个严重的问题，它会营造一种不健康的工作环境，继而对工人造成心理伤害。

“工作场所欺凌是针对特定个人或群体的一种重复的不良行为模式……虽然可能涉及身体虐待或虐待威胁，但相比于身体伤害，工作场所欺凌通常会造更为严重的心理伤害。工作场所欺凌可能涉及性骚扰和歧视。因为工作场所欺凌往往造成心理影响，所以可能很难识别。危害最大的欺凌形式通常在暗不在明，言语欺凌胜过身体欺凌。”\*

\*<https://alis.alberta.ca/succeed-at-work/manage-challenges/bullies-at-work-what-to-know-and-what-you-can-do/>

如果某人做出自己明知或有理由本应知道会使工人受到羞辱或恐吓的行为，则该工人就受到了欺凌和骚扰。如果是雇主或主管采取合理行动来管理和指导工人，则不属于欺凌和骚扰。

可能构成欺凌和骚扰的行为示例包括言语侵犯或侮辱、用蔑称称呼他人、有害的欺侮或模仿行为、破坏个人财物，以及散布恶意谣言。

## 在这些情况下，WCB 何时能够提供支持和赔偿？

当您在工作中受到伤害时，WCB-Alberta 会帮助您重返工作岗位，重新找回自我。

在遭遇工作场所欺凌和骚扰时，如果欺凌或骚扰导致受害者出现可诊断的伤害或疾病，WCB 可以提供赔偿。一些相关的诊断包括抑郁、焦虑、适应障碍或创伤后应激障碍 (PTSD)。

“心理应激”这一术语常用来描述某人对生活中发生的事件或变化的生理和心理反应。这些事件被称为应激源。一定程度的应激能力是正常生活的一部分。然而，当一个人的抗压能力不足时，就会造成苦恼(一种消极的心理应激形式)，导致可诊断的心理或精神伤害。

如果您的工作经历造成过伤害，WCB 可以提供赔偿保障并安排治疗。

## 是否存在不被认为是欺凌/骚扰的情况？

有。在每个工作场所，您和同事之间都可能会发生让人感觉不愉快的冲突，但并没有上升到欺凌或骚扰的程度。同事间的意见分歧或小争议一般不被认为是工作场所骚扰。

从一个理性化的角度来看，当与工作相关的人际冲突超出了维持雇佣的正常范围时，就可能出现欺凌和骚扰。例如，工人在工作场所遭受的伤害威胁、侵犯个人隐私、公开羞辱或无端威胁雇佣状态的明确且可证实的骚扰行为。

您的雇主在工作和员工管理中采取的合理行动被认为是雇佣的正常部分，不构成欺凌或骚扰。这可能包括：

- 招聘员工和终止雇佣。
- 绩效评估和/或绩效纠正措施。
- 员工分配、调职或重组。
- 升职、降职和裁员。
- 周期性的工作量波动和/或任务变更。
- 限期压力。
- 一般工作环境，包括健康和安全问题，以及工会问题。

工人与同事或管理层之间一致同意的人际关系活动不会被认为是创伤性事件, 除非导致了被认为是不受欢迎的、具有攻击性、威胁性或歧视性的行为。

如果您认为可能在工作场所中受到了欺凌或骚扰, 想找人谈谈, 请拨打总机 1-866-922-9221。呼叫中心的接线员会将您转接至一位专业鉴定人员, 为您提供帮助。

## 赔偿保障

如果您已被诊断为因上述工作场所欺凌或骚扰造成了心理问题, 我们鼓励您要求索赔。

与任何工伤一样, 您的索赔将由鉴定人员进行审议, 鉴定人员也会帮助您了解您是否有资格享受相关福利和待遇, 或在我们无法受理您的索赔时, 为您推荐其他支持来源。

有关心理伤害的更多信息, 请参阅[工人资料单](#)。

