

工作场所中的欺凌和骚扰

在艾伯塔省新修订的《职业健康和安法》中，骚扰和暴力被定为工作场所危害。

雇主需要帮助防止工作场所骚扰和暴力，并在事件发生时予以处理。

工作场所中的欺凌和骚扰如何定义？

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。（资料来源：[工作场所中的骚扰和暴力 | Alberta.ca](#)）。

“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 会帮助您重返工作岗位，重新找回自我。

在遭遇工作场所中的欺凌和骚扰时，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？

是。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。

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
- 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、裁员和解约
- 工作量波动，以及管理层和/或任务变更

- 时间轴/最后期限压力
- 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欺凌或骚扰，除非它们导致了具有攻击性、威胁性或侮辱性的行为。

如果您认为可能在工作场所中受到了欺凌或骚扰，想找人谈话，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。

WCB 如何确认欺凌和骚扰事件？

当裁定针对欺凌和骚扰的申索时，我们需要确证的信息来达成一个公允的决定。裁定人将通过检讨以下部分或全部信息来源，以调查相关的详细指控：

- 可用文档（例如，电子邮件、文本等）
- 证人面谈和陈述
- 雇主调查结果
- WCB 完成调查

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，我们鼓励您要求申索。

与任何工伤一样，您的申索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申索时，为您推荐其他支持来源。

请[在这里查看更多信息。](#)

