

## 工作場所中的霸凌與騷擾

在亞伯達省更新版《[職業健康與安全法案](#)》( [Occupational Health and Safety \[OHS\] Act](#) ) 中，把騷擾和暴力定義為工作場所危害。

雇主必須協助預防工作場所騷擾和暴力，並在事故發生時加以處理。

### 如何定義工作場所霸凌或騷擾？

工作場所騷擾的定義為單一或重複且令人不悅或者不受歡迎的行為、評論、霸凌或動作等事件，目的是威嚇、冒犯、詆毀或羞辱特定人士或團體。這是一個非常嚴重的問題，而且會造成不健康的工作環境，導致對員工造成心理上的傷害（資料出處：[Workplace harassment and violence | Alberta.ca](#)）。

「工作場所霸凌是一種重複的負面行為模式，針對特定人物或團體..... 雖然霸凌可能包括身體上的傷害或者傷害威脅，工作場所霸凌造成心理傷害的情況通常會比身體的傷害更多。工作場所霸凌可能包含性騷擾和歧視。因為工作場所霸凌通常是心理性的，因此可能難以辨認。傷害最大的霸凌形式通常較為隱晦而不直接，也有較多言語上而非對身體的傷害。」\*

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

若有人採取了明知或合理應知會造成該員工被羞辱或被威脅的動作，便代表該員工遭到霸凌或騷擾。當僱主或主管採取合理行動來管理與指導員工時，並不屬霸凌或騷擾。

可能構成霸凌與騷擾的行為範例包括言語侵犯或羞辱、以貶低名諱稱呼他人、有害的捉弄或加入小團體的儀式、蓄意破壞個人物品以及散播惡意謠言。

### WCB 在這些情況中的哪個時間點可提供支援與賠償承保？

當您在工作中受到傷害時，WCB 在此協助您回到工作崗位並找回尊嚴。

發生工作場所的霸凌與騷擾時，若該霸凌或騷擾導致受害者造成可診斷的傷害或疾病，WCB 可以提供賠償承保。部分相關診斷包括憂鬱、焦慮、適應障礙或創傷後壓力失調 (PTSD)。

心理壓力是一個常見用語，用於描述一個人對於生活中發生之事件或變化所產生的身體與心理回應。這些事件稱為壓力因子。適當的壓力是生活中正常存在的一部分。但是，當一個人處理壓力因子的能力超過自己所及時，抑鬱（心理壓力的負面型態）便會發展並產生可診斷的心理或精神傷害。

如果您在工作中的經歷造成傷害，WCB 可提供補償承保並安排治療。

### 是否有些情況不會被視為霸凌 / 騷擾？

是。在每個工作場所中，您與同事之間可能發生令人感到不悅的衝突，但是不會上升到霸凌或騷擾的程度。同事間的意見歧異或輕微的意見不合通常不會被視為工作場所的騷擾。

與工作相關的人際關係衝突超過理性思考角度下維持工作的正常範圍時，便可能產生霸凌與騷擾。

由僱主採取與工作及員工之管理相關的行為視為正常僱用關係的範圍，並不構成霸凌或騷擾。這可能包括：

- 招聘員工
- 績效評估及 / 或績效矯正行動
- 員工派任、轉調或重組
- 晉升、降任、裁員與解僱
- 工作量變動及管理 / 或派任變動
- 時間表 / 截止日期壓力
- 工作環境，包括健康與安全疑慮，以及工會問題

員工與同事間達成共識的人際關係事件不算霸凌或騷擾，除非此關係導致令人不悅、威脅性或辱罵的行為。

如果您認為自己在工作場所中遭到霸凌或騷擾，並想要向他人傾訴，請撥打我們的專線 1-866-922-9221。我們的電話中心專員將請能夠提供協助的專門仲裁者與您聯絡。

## WCB 如何確認霸凌和騷擾事件？

當裁定霸凌和騷擾的索賠時，我們要求核實資訊，以達成公平且平衡的承保決定。裁定人將透過檢查以下部分或全部資訊來源來調查指控詳情：

- 可用文件（例如電子郵件、簡訊等）
- 證人訪談和陳述
- 雇主調查結果
- WCB 完成調查

## 賠償承保

若您被診斷為因工作場所霸凌或騷擾而導致的心理疾患（如上方所定義），我們鼓勵您提出賠償金申索。

與任何工作傷害相同，您的申索將由仲裁專員檢閱，該專員將協助您了解獲得福利金與治療的資格，若我們無法接受您的申索也會建議其他協助資源。

[在此處查詢更多資訊。](#)

