

# 工作场所中的暴力与骚扰

## 雇主、主管和工人的职业健康与安全信息

本出版物解释了阿尔伯塔省关于工作场所中的暴力与骚扰的职业健康与安全法律要求。

### 关键信息

- 暴力与骚扰是工作场所中的危害。
- 雇主必须制定暴力与骚扰预防计划。
- 雇主和主管必须确保工人不会遭受或参与工作场所中的暴力或骚扰。
- 工人不得制造或参与暴力或骚扰。

暴力与骚扰可能发生在任何工作场所，其范围从不尊重的言论到身体攻击不等。及早解决问题可以防止欺凌与骚扰行为发展为身体暴力。阿尔伯塔省的职业健康与安全法律包括预防和应对工作场所中的暴力与骚扰的要求。

## 工作场所中的暴力

### 工作场所中暴力的定义

阿尔伯塔省的《职业健康与安全法》（OHS Act）定义了工作场所中的暴力。

“暴力”，无论是在工作场所还是与工作相关的暴力，是指某人导致或可能造成身体或心理伤害的威胁、企图或实际行为，包括家庭暴力或性暴力。

《职业健康与安全法》第1（rr）条

暴力是一种工作场所危害，可能使工人面临身体或心理伤害的风险。这种危害必须在[危害评估](#)中解决。

### 工作场所中暴力的例子

- 身体攻击或武力行为（例如，对工人进行殴打、推搡、或踢踹、向工人投掷物品、脚踢工人立于其上的物体，如梯子）。

- 威胁性行为（例如，向工人挥拳、工作时挥舞武器、试图攻击工人、试图用车辆或工具（如叉车）撞击工人、破坏财物或投掷物品。）
- 口头或书面威胁（例如，口头威胁攻击工人、留下威胁字条或发送威胁邮件以表达对工人施加伤害的意图）。
- 家庭暴力。
- 性暴力。

### 家庭暴力

当雇主知道工人在工作场所正在或可能遭受家庭暴力时，必须采取合理的预防措施保护该工人及其他可能受影响的人员。

《职业健康与安全守则》，第27部分，第390.3节

家庭暴力是一种行为模式，使用者以此获得对另一方的权力和控制，而双方之间存在（或曾经存在）个人关系，包括约会、婚姻、成年人相互依赖的伴侣关系、监护权、血缘关系和收养关系。

该行为范围可以从微妙的威慑到导致身体伤害甚至死亡的暴力不等。家庭暴力可能包括身体暴力、性虐待、财务控制、情感和心理恐吓、言语虐待、跟踪或使用电子设备进行骚扰和控制。

家庭暴力发生在工作场所或牵涉到工作场所时，就不仅仅是个人问题，而成为了工作场所中的危害。这可能使目标工人面临风险，并对其同事构成威胁。

阅读[《工作场所中的家庭暴力》](#)了解更多信息。

### 性暴力

性暴力作为工作场所中的危害，包括任何人（无论与受害者的关系如何）进行任何性行为或试图获得性行为，无论是在工作场所还是与工作相关的。

## 工作场所中的暴力与骚扰

## 工作场所中的骚扰

### 工作场所中骚扰的定义

《职业健康与安全法》中对骚扰的定义涵盖了可能涉及或影响工人的广泛骚扰行为。

“骚扰”是指某人在明知或理应知道会对工人造成冒犯或羞辱、或对工人的健康和产生不利影响的情况下，做出的任何单次或反复的令人反感或不受欢迎的行为、言论、欺凌或行动，包括

- (一) 因种族、宗教信仰、肤色、身体残疾、精神残疾、年龄、祖先、出身地、婚姻状况、收入来源、家庭状况、性别、性别认同、性别表达及性取向而引起的行为、言论、欺凌或行动，以及
- (二) 性引诱或性挑逗，

但排除雇主或主管在管理工人或工作场所方面的任何合理行为。

《职业健康与安全法》第1(n)条

工作场所中的骚扰是指某人做出令人反感或不受欢迎的行为、言论、欺凌或行动，且该人明知（或理应知道）会造成伤害。这是一个严重的问题，会造成不健康的工作环境，对工人造成心理伤害。

骚扰是一种工作场所中的危害。这种危害必须在[危害评估](#)中解决。

### 工作场所中骚扰的例子

- 不受欢迎的行为、言论、手势或接触，导致冒犯或羞辱（例如，辱骂、骚扰电话、散布谣言）。
- 故意使用错误的性别称呼（例如，使用与某人所确认性别不符的词语或代词来称呼该人）。
- 制造恐惧或不信任、或嘲笑或贬低某人（例如挥拳、吼叫）的身体或心理上的欺凌。
- 对某人的排斥或孤立。
- 恐吓（例如，站得过近或做出不当的手势/评论）。
- 网络欺凌（例如，通过社交媒体或电子邮件发布或发送冒犯性或恐吓性信息）。
- 故意让某人失败（例如提出不合理的要求、设定不可能完成的截止日期、干扰工作）。
- 故意隐瞒信息或提供错误信息。

- 无故剥夺工作或责任。
- 以印刷品或电子形式展示或传播冒犯性图片或材料。

### 哪些行为不属于工作场所中的骚扰？

雇主或主管在管理和指挥工人时采取的合理行动不被视为骚扰。

被视为经理或主管工作职能的合理行为包括：改变工作分配；安排、检查和评估工作表现；检查工作场所；实施健康与安全措施；以及实施纪律处分，例如，有正当理由的解雇、停职、降职或训诫。这些行为如果合理公平，就不构成工作场所中的骚扰。

同事间的意见分歧或小争辩也不被视为工作场所中的骚扰。然而，如果不采取措施解决冲突，这些情况可能会演变成骚扰。同样，职业实践限制、组织变动或经济限制等艰难的就业条件也不被视为骚扰。

单纯工作相关的压力并不构成骚扰。然而，由于上述骚扰行为导致的压力因素积累，可能引发骚扰情况。

## 工作场所中各方的义务

社会对工作场所健康与安全的期望随着时间发生了变化。心理健康问题（特别是防止工作场所中的骚扰和欺凌）已被纳入职业健康与安全立法。作为工作场所个人职责的一部分，《职业健康与安全法》和《职业健康与安全守则》定义了雇主、主管和工人必须遵守的具体职责，以解决工作场所中的暴力和骚扰。

《职业健康与安全法》规定：

- 雇主必须在合理可行的范围内，确保其工人在工作场所不会遭受或参与暴力或骚扰。
- 主管必须在合理可行的范围内，确保其管理的工人在工作现场不会遭受或参与暴力或骚扰。
- 工人必须避免制造或参与暴力或骚扰。

## 危害评估

危害评估与控制是一种有文献记录的方法，用于预防与工作相关的疾病或伤害。

雇主必须识别可能使工人面临工作场所中的暴力或骚扰风险的情况。雇主认识到这些真实和潜在的危害后，必须采取措施消除或控制这些危害，防止对工人造成伤害。

## 工作场所中的暴力与骚扰

了解更多内容，请参阅[《危害评估与控制：阿尔伯塔雇主与工人手册》](#)。

## 暴力与骚扰预防计划

雇主必须制定并实施暴力和骚扰的预防计划。

该计划必须以书面形式提供，并且可以随时供工作场所的工人以及健康与安全委员会（如有）或代表查阅。纸质和电子格式均可。

### 计划必须包含的内容

《职业健康与安全守则》第390（1）条规定了暴力和骚扰预防计划的最低要求。这些要求包括：

- 采取措施消除或（如果不合理可行）控制暴力和骚扰的危害。
- 通知工人有关暴力和骚扰危害的性质和范围的程序，包括具体或一般性的危害。
- 暴力或骚扰的举报程序
- 暴力或骚扰投诉及事件的调查程序。
- 保护涉及投诉或事件的工作现场当事人的保密性条款，除非法律要求或在以下情况下必要披露：
  - 调查投诉或事件，
  - 采取纠正措施，
  - 通知相关方调查结果或纠正措施，或
  - 通知工人具体或一般性的暴力威胁或潜在暴力。
- 如适用，零售加油站和便利店还需额外要求。
  - 有关这些要求的更多信息，请参阅[“加油站和便利店部分”](#)。

### 对计划进行审查

如果出现以下情况，雇主必须审查其暴力和骚扰预防计划：

- 发生了暴力或骚扰事件，则表明需要进行审查。
- 工作或工作场所的变化可能对暴力或骚扰的可能性产生影响。
- 健康与安全委员会或代表请求复审。
- 三年来都没有审查。

雇主必须根据需要在必要审查后修订骚扰和暴力预防计划。

### 涉及的工人

在制定、实施或审查暴力和骚扰预防计划时，雇主必须咨询：

- 健康与安全委员会（如有）。
- 健康与安全代表（如有）。
- 在合理可行范围内，如果没有健康与安全委员会或代表，咨询受影响的工人。

## 工人培训

工人了解在工作场所应如何应对暴力和骚扰、以及有哪些相关的预防措施非常重要。

雇主必须确保工人接受预防暴力和骚扰的培训。培训必须包括：

- 如何识别暴力和骚扰。
- 雇主的暴力和骚扰预防计划及其任何修订。
- 适当的响应措施（包括如何获得帮助）。
- 报告、调查及记录暴力和骚扰投诉及事件的程序。

## 事件

《职业健康与安全守则》第391.1条、《职业健康与安全法》第33条第6款（a）至（c）、第33条第7款、第33条第8款和第36条适用于暴力或骚扰事件。

### 雇主调查与报告

总承包商（如果没有总承包商，则雇主）必须调查任何暴力或骚扰事件。还必须准备调查报告，概述事件情况及为防止再次发生采取的任何纠正措施。

报告需遵守以下规定：

- 总承包商或雇主必须在事件发生后至少保留该报告两年。
- 总承包商或雇主必须确保报告随时可得，并在阿尔伯塔省职业健康与安全局（OHS）要求时提供报告副本。

### 为工人提供支持

雇主必须确保建议报告因暴力或骚扰事件导致的受伤或不良症状的工人咨询（其选择的）医疗专业人员进行治疗或转诊。

一些雇主在工作场所提供员工援助计划。员工援助计划是一种保密的短期咨询服务，旨在帮助工人解决影响到工作的个人问题。受暴力或骚扰影响的工人可考虑获得这些服务。

## 获得薪资的权利

当工人因在雇主工作场所发生的暴力或骚扰事件而在正常工作时间内接受医生（或医生转诊）治疗时，应被认定为在职。

## 加油站与便利店

零售加油站和便利店在职业健康与安全法规中有明确规定。

**零售加油站**指的是“销售汽油或其他燃料并将其注入机动车油箱的零售点”。（《职业健康与安全守则》第1条。）

**便利店**指“提供有限数量的一般性商品（如食品和家居用品）的便利店或其他零售店，非（不包括）药房、酒类商店、大麻店或其他专注于狭窄商品类别销售的零售店。”（职业健康与安全守则第392.1（b）条。）

此类工作场所的雇主和工人还承担着与暴力和骚扰预防相关的额外责任。这些条款载于《职业健康与安全守则》第392.2、392.5和392.6条。

### 加油站和便利店工作场所的额外预防计划要求

《职业健康与安全守则》要求零售加油站或便利店的雇主必须确保以下内容，并将其纳入其暴力和骚扰预防计划中：

- 安全的现金处理流程，包括对工人可接触到的现金数量的限制。
- 良好的进出工作现场视野。
- 限制公众进入楼宇内部。
- 视频监控。
- 可见的标志表明该工作场所有视频监控。
- 每位独自工作的工人都配备一个由雇主或其指定人员监控的个人紧急发射器。
- 适用于在晚上11:00至凌晨5:00对公众开放的工作场所的规定。
  - 一个在该时间段内无法由工人打开的定时锁保险箱。
  - 有限数量的高价值物品，包括现金和彩票。
  - 其他的高价值物品则被妥善保存。
  - 现场设有明显的标志，表明已使用定时锁保险箱，以及限量高价值物品。

## 工人的义务

工人独自工作时必须佩戴个人紧急发射器。

### 预付费要求

除非有获得职业健康与安全主管批准的其他确保付款的方式，否则雇主必须要求顾客为零售加油站销售的燃油预先付费。

请参阅在“更多信息”中列出的[加油站和便利店雇主指南：暴力与骚扰预防计划](#)及[燃油预付费要求](#)资源，以了解更多关于加油站和便利店要求的信息。

## 阿尔伯塔省职业健康与安全局检查

职业健康与安全官员进行检查和调查，以执行职业健康与安全法规。如果官员认为工作场所不健康或不安全，可以采取各种执法措施。

官员还可为雇主和工人提供教育资源，帮助他们理解职业健康与安全权利和责任。

官员不负责解决工作场所的纠纷，也不为工作场所的任何一方辩护。官员也无权：

- 对工作场所各方实施纪律处分（例如训诫或解雇）。
- 规定雇主如何管理工作时间表、工人安置或培训。
- 要求雇主赔偿受事故影响的工人。

了解更多关于职业健康与安全官员的角色和职责的信息，请参阅《[阿尔伯塔省职业健康与安全官员的角色与职责](#)》以及[《职业健康与安全检查流程：雇主信息》](#)出版物。

## 联系我们

### 职业健康与安全联络中心

#### 阿尔伯塔免付费电话

- 1-866-415-8690

#### 埃德蒙顿地区

- 780-415-8690

#### 聋人或听力障碍 (TTY)

- 1-800-232-7215 (阿尔伯塔省免付费电话)
- 780-427-9999 (埃德蒙顿地区)

### 通知职业健康与安全局健康与安全问题

[alberta.ca/file-complaint-online](http://alberta.ca/file-complaint-online)

如果您有涉及工作场所中工人即时危险的担忧，请致电职业健康与安全 (OHS) 联络中心。

### 向职业健康与安全局报告工作场所事件

[alberta.ca/ohs-complaints-incidents](http://alberta.ca/ohs-complaints-incidents)

### 网站 职业健康与安全资源门户

[alberta.ca/ohs](http://alberta.ca/ohs) [ohs-pubstore.labour.alberta.ca](http://ohs-pubstore.labour.alberta.ca)

## 获取《职业健康与安全法、条例和守则》的副本

### 阿尔伯塔皇家印刷厂

[alberta.ca/alberta-kings-printer](http://alberta.ca/alberta-kings-printer)

### 职业健康与安全局

[alberta.ca/ohs-act-regulation-code](http://alberta.ca/ohs-act-regulation-code)

## 更多信息

### 阿尔伯塔人权委员会

[albertahumanrights.ab.ca](http://albertahumanrights.ab.ca)

### 工作场所中的家庭暴力 (LI059)

[ohs-pubstore.labour.alberta.ca/li059](http://ohs-pubstore.labour.alberta.ca/li059)

### 加油站和便利店雇主指南：暴力与骚扰预防计划 (BP031)

[ohs-pubstore.labour.alberta.ca/bp031](http://ohs-pubstore.labour.alberta.ca/bp031)

### 燃油预付费要求 (LI072)

[ohs-pubstore.labour.alberta.ca/li072](http://ohs-pubstore.labour.alberta.ca/li072)

### 危害评估与控制：阿尔伯塔雇主与工人手册 (BP018)

[ohs-pubstore.labour.alberta.ca/bp018](http://ohs-pubstore.labour.alberta.ca/bp018)

### 健康与安全委员会及代表 (LI060)

[ohs-pubstore.labour.alberta.ca/li060](http://ohs-pubstore.labour.alberta.ca/li060)

### 阿尔伯塔省职业健康与安全官员的角色与职责 (LI046)

[ohs-pubstore.labour.alberta.ca/li046](http://ohs-pubstore.labour.alberta.ca/li046)

### 暴力与骚扰预防计划 (模板) TMP005CHIS

[ohs-pubstore.labour.alberta.ca/tmp005chis](http://ohs-pubstore.labour.alberta.ca/tmp005chis)

### 职业健康与安全 (OHS) 检查流程：雇主信息 (CI007CHIS)

[ohs-pubstore.labour.alberta.ca/ci007chis](http://ohs-pubstore.labour.alberta.ca/ci007chis)

## 欢迎告诉我们您的想法！

如需对本出版物提供反馈，请访问 [ohs-pubstore.labour.ab.ca/LI045chis](http://ohs-pubstore.labour.ab.ca/LI045chis) 并点击“提供资源反馈”。欲了解更多职业健康与安全资源，请访问 [职业健康与健康资源门户网站](http://职业健康与健康资源门户网站)。

© 2025年阿尔伯塔省政府

本材料仅供参考。本材料中提供的信息仅供用户参考与便利只用。虽然被认为准确且实用，但不提供任何形式的保证。政府及其代理人、员工或承包商均不对您因使用本材料信息而产生的任何直接或间接损害承担责任。如对本材料中任何信息有疑问，或需确认法律要求，请参阅当前版《职业健康与安全法、条例及守则》或其他适用法规。此外，如果本材料中包含的信息与适用的立法要求存在任何不一致或冲突，则以立法要求为准。本资料更新日期为2025年4月。法律不断变化，包括新立法、现有立法的修订以及法院的判决。保持对现行法律的了解非常重要。本材料，包括《加拿大商标法》下的版权和商标，归阿尔伯塔省政府所有，并受法律保护。本出版物根据阿尔伯塔省开放政府许可证发布。有关本许可条款及本出版物中任何材料的商业或非商业用途，请访问 [open.alberta.ca/licence](http://open.alberta.ca/licence)。请注意，本许可条款不适用于本出版物中可能包含的任何第三方材料。

**附录：暴力与骚扰预防计划（模板）**

本模板仅作为示例供您参考。上一页“更多信息”中提供了可根据您的工作和工作场所定制的 MS Word 版本链接。如果您选择使用此模板，务必根据您的工作和工作场所做出适当调整。请注意，该模板仅针对《职业健康与安全守则》第 390（1）条的要求。守则第 27 部分还有其他要求。建议您将这些要求纳入适当的暴力和骚扰预防计划。

**雇主名称：**

**日期：**

**下次预定复核日期：**（最长三年。）

**已咨询健康与安全委员会或代表（如有）：** 是\_\_\_ 否\_\_\_ 不适用\_\_\_

**已咨询受影响的工人（如果没有委员会或代表）：** 是\_\_\_ 否\_\_\_ 不适用\_\_\_

**必要的预防计划内容****雇主将采取的消除或控制暴力和骚扰风险的措施**

（这些措施必须符合《职业健康与安全守则》第 2 部分中的所有危害评估和控制要求。如果您是零售加油站或便利店，则需另包含守则第 392.2 条要求的控制措施。）

- 
- 

**告知工人有关暴力和骚扰危害的性质和范围的程序，包括关于存在或可能存在的具体或一般威胁的信息：**

- 
- 

**暴力与骚扰举报程序：**

（该程序必须包括根据《职业健康与安全法》第 33（1）条要求的报告事件程序。）

- 
- 

**调查暴力和骚扰投诉及事件的程序：**

（该程序必须包括您的内部投诉解决流程，以及《职业健康与安全法》第 33（6）（a）至（c）条的调查要求。）

- 
- 

**保护所有参与投诉或事件的各方的保密性条款，除非法律要求披露或调查投诉或事件时必须披露；采取纠正措施；或通知相关方调查结果及采取的任何纠正措施：**

- 
- 

本表仅作为示例供您参考。仅填写本表并不意味着您已满足相关法规规定。根据您的工作场所中的独特情况对本表进行适当调整非常重要且必要。此外，您不仅要填写本表，还必须依法对其使用、传达和实施。政府及其代理人、雇员或承包商均不对您因使用本表而产生的任何直接或间接损害承担责任。