工作场所的暴力和骚扰

雇主、主管和工人的 OHS 信息

本出版物解释了阿尔伯塔省与工作场所暴力和骚扰相关的职业健康和安全法律要求。

重要信息

- 暴力和骚扰是工作场所危害。
- 雇主必须制定暴力和骚扰预防计划。
- 雇主和主管必须确保员工不会受到或参与工作场所的暴力或骚扰。
- 员工不得造成或参与暴力或骚扰。

暴力和骚扰可能发生在任何工作场所，从不尊重的言论到身体攻击均属暴力和骚扰。尽早解决问题可以防止欺凌和骚扰行为发展为身体暴力行为。阿尔伯塔省的职业健康和安全法包括预防和解决工作场所暴力和骚扰的要求。

工作场所暴力

定义工作场所暴力

工作场所暴力在阿尔伯塔省的*《职业健康与安全法*(OHS 法案） 中进行了定义。

> “暴力”，无论是在工作场所还是与工作相关的暴力，是指某人的威胁、企图或实际行为，这些行为造成或可能导致身体或心理伤害或损害，当中亦包括家庭暴力或性暴力。
>
> 《OHS 法案》第 1（rr） 节

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，必须在危害评估中解决。

工作场所暴力的例子

- 身体攻击或侵犯行为（例如殴打、推搡、推撞或踢员工、向员工投掷物品、踢员工所站在的物品，如梯)。
- 威胁行为（例如在员工面前握拳、在工作时挥动武器、试图击打员工、试图使用车辆或叉车等设备撞倒员工、破坏财产或投掷物品)。
- 口头或书面威胁（例如口头威胁要攻击员工、留下威胁字条或发送威胁电子邮件以表达对员工造成伤害的意图)。
- 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，雇主必须采取合理的预防措施来保护工人和工作场所可能受到影响的任何其他人士。
>
> 《OHS 准则》第 27 部分第 390.3 节

家庭暴力是一种行为模式，指一个人对另一个与其有（或曾经有）亲密关系的人施加权力和控制，这些关系包括约会、婚姻、成人相互依存的伙伴关系、监护权、血缘关系和收养关系。

行为可以包括隐晦的恐吓行为，到导致身体伤害或死亡的暴力行为。家庭暴力可以包括身体暴力、性虐待、财

© 2025 阿尔伯塔省政府 | 更新时间：2025 年 4 月 | LI045CHIS

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。

当家庭暴力发生在工作场所或蔓延到工作场所时，它就会成为工作场所的危害，而不仅仅是个人问题。这可能会使目标员工处于风险之中，并可能对同事构成威胁。

阅读 工作场所的家庭暴力 以了解更多信息。

性暴力

工作场所危害下的性暴力，是包括任何人（无论与受害者的关系）的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有关。

工作场所骚扰

定义工作场所骚扰

《OHS 法案》中对骚扰的定义包括了可能涉及或影响工人的广泛骚扰行为。

> “骚扰”是指某人知道或应该合理知道将会对工人造成冒犯或羞辱，或对工人的健康和安全产生不利影响的任何令人反感或不受欢迎的行为、言论、欺凌或举动的单一事件或重复事件，包括：
>
> (一)因种族、宗教信仰、肤色、身体残疾、精神残疾、年龄、血统、原籍地、婚姻状况、收入来源、家庭岗位、性别、性别认同、性别表达和性取向而作出的行为、言论、欺凌或举动的，以及
>
> (二)性引诱或性挑逗，
>
> 但不包括雇主或主管在工人管理或工作场所方面的任何合理行为。
>
> 《OHS 法案》第 1（n） 节

工作场所骚扰是指一个人知道（或应该合理知道）会造成伤害的令人反感或不受欢迎的行为、言论、欺凌或举动。这是一个严重的问题，会产生不健康的工作环境，导致工人受到心理伤害。

骚扰属于工作场所危害，必须在危害评估中解决。

工作场所骚扰示例

- 导致冒犯或羞辱的不受欢迎的行为、言论、姿势或接触（例如辱骂、骚扰电话、散布谣言）。
- 故意以错误性别称呼他人（例如使用与对方确认的性别不符的称谓或代词）。
- 造成恐惧或不信任，或者嘲笑或贬低个人的身体或心理欺凌（例如握拳、大叫）。
- 排斥或孤立个人。
- 恐吓（例如站得太近或做出不适当的姿势/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消息）。
- 故意让他人失败（例如提出不合理的要求、设定不可能达到的截止日期、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。
- 以印刷或电子形式展示或传播令人反感的图片或材料

什么不是工作场所骚扰？

当雇主或主管在管理和指导工人时采取合理行动时，不被视为骚扰。

被视为经理或主管工作职能一部分的合理行动包括：更改工作分配；安排工作时间、评估和评价工作绩效；检查工作场所；实施健康和安全措施；以及采取纪律处分，例如有正当理由的解雇、停职、降职或训斥。如果这些行为是合理和公平地进行，则不属于工作场所骚扰。

同事之间的意见不合或微小分歧也不被视为工作场所骚扰。但是，如果不采取措施解决冲突，这些情况可能会

© 2025 阿尔伯塔省政府 | 更新时间：2025 年 4 月 | LI045CHIS

发展成骚扰。同样，工作中的困难情况，例如专业实践限制、组织变化或财务限制，也不被视为骚扰。

与工作相关的压力本身并不构成骚扰。然而，上述的骚扰行为导致压力因素的积累，可能会导致骚扰情况。

工作地点各方的义务

随着时间的推移，社会对工作场所健康和安全的期望发生了变化。职业健康和安全立法也包括了心理健康（特别是防止工作场所骚扰和欺凌）等问题。作为个人在工作场所角色的一部分，《OHS 法案》和《 OHS 准则》定义了雇主、主管和工人必须遵循的具体义务，以解决工作场所的暴力和骚扰问题。

OHS 法案规定：

- 雇主必须在合理可行的情况下，确保其任何工人在工作场所都不会受到或参与暴力或骚扰。
- 主管必须在合理可行的情况下，确保其管理的任何工人在工作场所都不会受到或参与暴力或骚扰。
- 员工必须避免造成或参与暴力或骚扰。

危害评估

危害评估和控制是预防与工作相关的疾病或伤害的书面方法。

雇主必须确定可能使员工在工作场所面临暴力或骚扰风险的情况。找出到这些真实和潜在的危险后，雇主必须采取措施消除或控制它们，防止对工人造成伤害。

在危害评估和控制：阿尔伯塔省雇主和工人手册中了解更多信息。

暴力和骚扰预防计划

雇主必须制定和实施暴力和骚扰预防计划。

该计划必须采用书面形式，工作场所的工人和健康与安全委员会或代表（如有）必须可以随时获取，纸质和电子格式均可。

计划必须包含的内容

《OHS 准则》第 390（1） 节规定了暴力和骚扰预防计划的最低要求：

- 消除暴力和骚扰危害的措施（如果消除并非合理可行，则改为控制）。
- 告知员工暴力和骚扰危害，包括具体或一般威胁的性质和程度的程序。
- 暴力或骚扰的举报程序
- 暴力或骚扰投诉和事件的调查程序。
- 保护涉及投诉或事件的工作场所各方机密性的规定，除非法律要求披露或需要：
  - 调查投诉或事件，
  - 采取纠正措施，
  - 将调查结果或纠正措施通知相关方，或
  - 将具体或一般暴力威胁或潜在的暴力行为告知员工。
- 在适用的情况下，对零售加油店和便利店的额外要求。
  - 请参阅 加油站和便利店部分，了解有关这些要求的更多信息。

审查计划

如果出现以下任何情况，雇主必须审查其暴力和骚扰预防计划：

- 暴力或骚扰事件表明需要进行审查。
- 工作或工作场所的变更可能会影响出现暴力或骚扰的可能性。
- 健康与安全委员会或代表要求进行审查。
- 过去三年没有进行过审查。

© 2025 阿尔伯塔省政府 | 更新时间：2025 年 4 月 | LI045CHIS

雇主必须在必要的审查后根据需要修改骚扰和暴力预防计划。

工人的参与

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)。
- 如果没有健康与安全委员会或代表，则在合理可行的情况下咨询受影响的工人。

工人培训

让员工了解在工作场所中与防止暴力和骚扰相关的应对措施和已有机制，是非常重要的。

雇主必须确保员工已接受预防暴力和骚扰的培训。此培训必须包括：

- 如何识别暴力和骚扰。
- 雇主的暴力和骚扰预防计划以及任何修订。
- 适当的应对方法（包括如何求助)。
- 暴力和骚扰投诉和事件的报告、调查和记录程序。

事件

《OHS 准则》第 391.1 条规定，《OHS 法案》第 33（6）（a）至（c）、33（7）、33（8）和 36 条适用于暴力或骚扰事件。

雇主调查和报告

主承包商必须调查任何暴力或骚扰事件，如没有主承包商，则必须由雇主进行调查。调查方必须准备一份调查报告，概述事件的情况以及为防止时间再次发生而采取了的任何纠正措施。

以下规则适用于该报告：

- 主承包商或雇主必须在事件发生后将报告保留至少两年。
- 主承包商或雇主必须确保报告随时可用，并应要求向阿尔伯塔省职业健康与安全局（OHS）提供报告副本。

工人的支持

雇主必须确保在报告中，建议因暴力或骚扰事件受伤或出现不良症状的员工咨询（员工自选的）健康专业人员，以进行治疗或转诊。

有些雇主会在工作场所提供员工援助计划。员工援助计划是一项为员工提供的保密、短期咨询服务，帮助解决影响其工作的个人问题。受暴力或骚扰影响的员工可能希望获得这些服务。

受薪权

如果工人在正常工作时间内接受医生的治疗（或得到医生的转诊），而该治疗与雇主工作场所的暴力或骚扰事件有关，则该工人应被视为在工作。

加油站和便利店

职业健康与安全法对零售加油站和便利店进行了定义。

零售加油店 是指“出售汽油或其他燃料并将其泵入机动车辆油箱的零售店”。（OHS 准则第 1 节）

便利店 是指“销售有限数量的一般商品（如食品和家居用品）的便利店或其他零售店，但（不包括）药店、酒类商店、大麻店或其他专注于销售个别商品类别的零售店。（OHS 准则第 392.1节（b））。

这些工作场所的雇主和工人还承担着与预防暴力和骚扰相关的其他责任，并已在 OHS 准则第 392.2、392.5 和 392.6 节中规定。

© 2025 阿尔伯塔省政府 | 更新时间：2025 年 4 月 | LI045CHIS

加油站和便利店工作场所的额外预防计划要求

OHS 准则要求零售加油店或便利店的雇主必须确保符合以下规定，并将其纳入暴力和骚扰预防计划：

- 安全的现金处理程序，包括限制员工可以轻松提取的现金金额。
- 对工作场所的出入口有良好视野。
- 限制公众进入建筑物内部。
- 设置视频监控。
- 设置明显的标志，表明工作场所受到视频监控。
- 每个单独工作的工人都会配备一个个人紧急发射器，由雇主或其指定人员监控。
- 当工作场所在晚上 11:00 至凌晨 5:00 之间向公众开放时适用的要求
  - 设置一个时间锁保险箱，工作人员在这时间段无法打开。
  - 限制高价值物品的数量，包括现金和彩票。
  - 其余的高价值物品应安全地存放。
  - 设置明显的标志，表明保险箱受时间锁定，以及高价值物品数量有限。

工人义务

工人在独自工作时必须佩戴个人紧急发射器。

预付款要求

雇主必须要求客人预付在零售加油店出售的燃料，除非 OHS 主管批准了另一种确保付款的方法。

要详细了解加油站和便利店要求，请参阅“更多信息”中列出的加油站和便利店雇主指南： 防止暴力和骚扰计划和燃油预付款要求资源。

阿尔伯塔省 OHS 检查

OHS 官员会进行检查和调查，以执行职业健康和安全法规。如果官员认为工作场所不健康或不安全，可以采取一系列执法行动。

官员还可以为雇主和工人提供教育资源，帮助他们了解自己的职业健康和安全的权利和责任。

官员不会解决工作场所的争议，也不为任何工作场所方辩护。官员也无权：

- 对工作场所各方实施纪律处分（例如训斥或解雇）。
- 规定雇主如何管理他们的工作时间表、员工安排或培训。
- 要求雇主赔偿受事故影响的工人。

了解更多关于 OHS 官员的角色和职责，请参阅 艾伯塔亞伯達阿尔伯塔省 OHS 官员的角色和职责和 OHS 检查的预期内容：雇主信息的出版物 。

© 2025 阿尔伯塔省政府 | 更新时间：2025 年 4 月 | LI045CHIS

联系我们

OHS 联络中心

阿尔伯塔省免费电话

- 1-866-415-8690

埃德蒙顿地区

- 780-415-8690

耳聋或听力障碍 （TTY）

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

将健康和安全问题通知 OHS

alberta.ca/file-complaint-online

> 如果您担心工作场所的人员有即时危险，请致电 OHS 联络中心。

向 OHS 报告工作场所事件

alberta.ca/ohs-complaints-incidents

网站	OHS 资源门户
alberta.ca/ohs	ohs-pubstore.labour.alberta.ca

获取 OHS 法案、法规和准则的副本

Alberta King's Printer

alberta.ca/alberta-kings-printer

OHS

alberta.ca/ohs-act-regulation-code

了解更多信息

阿尔伯塔省人权委员会

albertahumanrights.ab.ca

工作场所的家庭暴力 （LI059）

ohs-pubstore.labour.alberta.ca/li059

加油站和便利店雇主指南：暴力和骚扰预防计划 (BP031）

ohs-pubstore.labour.alberta.ca/bp031

燃油预付要求 （LI072）

ohs-pubstore.labour.alberta.ca/li072

危害评估和控制：阿尔伯塔省雇主和工人手册 (BP018）

ohs-pubstore.labour.alberta.ca/bp018

健康与安全委员会及代表 （LI060）

ohs-pubstore.labour.alberta.ca/li060

阿尔伯塔省 OHS 官员的角色和职责 （LI046）

ohs-pubstore.labour.alberta.ca/li046

暴力和骚扰预防计划（模板） (TMP005CHIS)

ohs-pubstore.labour.alberta.ca/TMP005CHIS

OHS 检查的预期内容：雇主须知 （CI007CHIS）

ohs-pubstore.labour.alberta.ca/ci007CHIS

让我们知道您的想法！

要提供有关此出版物的反馈，请访问 ohs-pubstore.labour.ab.ca/LI045CHIS 并单击"提供资源反馈"（resource feedback)。有关更多 OHS 资源，请访问 OHS 资源门户。

© 2025 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和方便使用。虽然本材料被认为准确且实用，但不提供任何形式的保证。王室、其代理人、雇员或承包商均不对因您使用本材料所载资料而引起的任何直接或间接损害负责。如果对本材料中包含的任何信息有疑问，或需要确认法律要求，请参阅当前版本的*《职业健康与安全法案》*、《法规》和《准则》或其他适用法律。此外，如果本材料中包含的任何信息与适用的法律要求之间存在任何不一致或冲突，应以法律要求为准。本材料更新至 2025 年 4 月。法律不断变化，有新的立法、对现有立法的修正和法院的决定。让自己了解现行法律很重要。本材料，包括《商标法》（加拿大）规定的版权和标志，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开放政府许可协议（Open Government License – Alberta）发行。有关本许可条款以及本出版物中任何材料的商业或非商业用途的详细信息，请访问 open.alberta.ca/licence。请注意，本许可的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：暴力和骚扰预防计划（模板）

此模板用于示例目的。上一页的“更多信息”中提供了可为您的工作和工作场所自定义的 MS Word 版本的链接。 如果您选择使用此模板，请确保根据您的工作和工作场所对其进行自定义。 请注意，此模板仅满足 OHS 准则第 390(1）节的要求。该准则的第 27 部分还有其他要求。建议您按情况将这些内容纳入您的暴力和骚扰预防计划。

雇主名称：

日期：

下一次预定的审查日期： *（最长为三年。）*

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___

必需的预防计划内容

雇主为消除或控制暴力和骚扰危害而采取的措施

（这些措施必须符合 OHS 准则第 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的雇主，您还必须包括该准则第 392.2 节中要求的控制措施。）

-
-

告知员工暴力和骚扰危害的性质和程度的程序，包括有关存在或可能存在的特定或一般威胁的信息：

-
-

暴力和骚扰的报告程序：

（这些程序必须包括根据 OHS 法案第 33（1）条要求的事件报告程序。）

-
-

调查暴力和骚扰投诉和事件的程序：

（这些程序必须包括您的内部投诉解决流程，以及 OHS 法案第 33（6）（a）至（c）条的调查要求。）

-
-

保护投诉或事件中涉及的所有各方机密性的条款，除非法律要求披露或调查投诉或事件所必需的披露；采取纠正措施；或将调查结果和采取的任何纠正措施通知相关方：

-
-

此表格仅用于示例目的。仅填写此表格不一定会让您遵守法律。自定义此文档以满足您工作场所的独特情况非常重要且必要。此外，您不仅要完成该文件，而且要根据法律使用、传达和实施该文件，这一点至关重要。皇室、其代理人、雇员或承包商均不对因您使用此表格而引起的任何直接或间接损害负责。

© 2025 阿尔伯塔省政府 | 更新时间：2025 年 4 月 | LI045CHIS