

工作场所的骚扰和暴力

致雇主、监管人员和工人的职业健康安全信息

本出版物解释了阿尔伯塔省职业健康和安安全法定义骚扰和暴力事件的要件。

关键信息

- 骚扰和暴力会对工作场所造成危害风险。
- 雇主必须制定骚扰和暴力预防计划。
- 雇主和主管必须确保工人不会遭受或参与工作场所中的骚扰或暴力行为。
- 工人必须避免造成或参与骚扰或暴力行为。

骚扰和暴力可能发生在任何工作场所，涵盖范围包括不尊重他人的言论以及肢体攻击。尽早着手处理问题可以防止欺凌和骚扰行为发展成为肢体暴力行为。阿尔伯塔省的职业健康和安安全法涵盖有助于防止工作场所骚扰和暴力行为以及在发生此类事件时如何进行处理的相关要求。

零售燃料和便利店行业的雇主在制定和实施暴力预防计划时必须满足额外的要求。如需了解更多信息，请阅读[工作场所暴力预防计划：零售燃料和便利店雇主指南](#)。

工作场所骚扰

什么是工作场所骚扰？

《职业健康与安全法》（OHS）中的骚扰定义包括工人可能遭受或参与其中的各种骚扰行为。

工作场所骚扰是指旨在恐吓、冒犯、侮辱或羞辱特定个人或群体的行为。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。

骚扰会对工作场所造成危害风险。必须在危害评估期间着手予以处理。

骚扰行为包括：

- 造成冒犯或侮辱的不受欢迎的行为、评论、手势或接触（如辱骂、骚扰电话、散布谣言）。
- 故意误用性别（即，使用与某人被确认的性别不符的指代或代词称呼对方）。
- 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（如握拳、大喊大叫）。
- 排斥或孤立个人。
- 恐吓（例如站得太近或做出不恰当的手势/评论）。
- 网络欺凌（如通过社交媒体或电子邮件张贴或发送攻击性或恐吓性信息）。
- 故意为难他人（例如，提出不合理的要求、设定不可能完成的最后期限、干扰工作）。
- 故意隐瞒信息或提供错误的信息。
- 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。

“骚扰”是指任何包含令人反感或不受欢迎的行为、评论、欺凌或行动的单一或重复事件，当事人知晓或理应知晓这些行为将会或可能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，包括

- (i) 基于种族、宗教信仰、肤色、身障状况、精神障碍状况、年龄、血统、原籍地、婚姻状况、收入来源、家庭状况、性别、性别认同、性别表达和性取向的行为、评论、欺凌或行动，以及
- (ii) 性勾引或性挑逗，

但不包括雇主或主管与工人或工作场所的正常管理有关的任何合理行为。

《职业健康与安全法》第1(n) 章节

工作场所的骚扰和暴力

© 2023年阿尔伯塔省政府 | 2023年2月更新 | LI045CHIS

Classification: Public



哪些行为不属于工作场所骚扰？

如果雇主或主管在管理和指导工人时采取了合理的行动，则不被视为骚扰。被视为经理或主管工作职能一部分的合理行动包括：改变工作任务、安排日程、评估和评价工作表现、检查工作场所、实施健康和安全措施，以及采取纪律处分，如解雇、停职、降职或有正当理由的训斥。在合理和公平的情况下，这些行为不应被视为工作场所骚扰。

同事之间的意见分歧或轻微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，这些情况可能会演变为骚扰。同样，困难的雇佣条件，如专业实操限制、组织变更或财务限制，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，（如前所述）骚扰行为造成的压力因素累积可能会导致骚扰情况的发生。

工作场所暴力

什么是工作场所暴力？

工作场所的暴力可能会使工人面临身体或心理伤害的风险。工作场所的暴力行为可能包括：

- 肢体攻击或侵犯（例如，打、推、推搡或踢工人，向工人投掷物品，踢工人站立的物品，如梯子）。
- 威胁行为（例如：对着工人的脸挥舞拳头、在工作中挥舞武器、试图殴打工人、试图使用车辆或设备（如叉车）撞倒工人、破坏财产或投掷物品）。
- 口头或书面威胁（例如，口头威胁要攻击工人、留下威胁字条或发送威胁邮件以表达伤害工人的意图）。
- 家庭暴力。
- 性暴力。

暴力会对工作场所造成危害风险。必须在危害评估期间着手予以处理。

"暴力"——无论是在工作场所还是与工作有关的暴力——都是指某人威胁实施、企图实施或实际实施的造成或可能造成身体或心理伤害或损害的行为，包括家庭暴力或性暴力。

《职业健康安全法》第1 (rr) 章节

以处理。

家庭暴力

当雇主意识到工人在工作场所遭受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。

《职业健康安全法》规范第27部分，第390.3章节

家庭暴力是指一个人为了获得权力和控制另一个人而采取的一种行为模式，而这个人另一个人有过或曾经有过个人关系，包括约会、婚姻、成人相互依存伴侣关系、监护、血缘关系和收养关系。

这些行为可以是微妙的恐吓行为，也可以是导致人身伤害或死亡的暴力行为。家庭暴力可包括身体暴力、性虐待、经济控制、情感和心理恐吓、辱骂、跟踪以及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，家庭暴力就会成为工作场所的隐患，而不仅仅是个人问题。这可能会使目标工人处于危险之中，并可能对同事构成威胁。

如需了解更多信息，请阅读[工作场所中的家庭暴力](#)。

性暴力

性暴力会对工作场所造成危害，它是指任何人（无论其与受害者的关系如何）在工作场所或与工作相关的环境中实施的任何性行为、试图获得性行为或其他违背工人人性意愿的胁迫行为。

性暴力的形式多种多样，例如猥亵辱骂、强奸和/或杀人，还包括网络性暴力（如网络威胁和骚扰）和性剥削。

工作场所各方的义务

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。心理健康（尤其是工作场所骚扰和欺凌）等问题已被纳入职业健康和法规。作为工作场所个人职责的一部分，《职业健康安全法》和《职业健康安全守则》规定了雇主、主管和工人必须履行的具体职责，以解决工作场所的骚扰和暴力问题。

《职业健康安全法》规定：

- 雇主必须在合理可行的情况下，确保其工人在工作场所不会遭受或参与骚扰或暴力行为。
- 主管必须在合理可行的情况下，确保在其监督下的工人不会遭受或参与工作场所的骚扰或暴力行为。
- 工人必须避免造成或参与骚扰或暴力行为。

工作场所的骚扰和暴力

危害评估

危害评估和控制流程是一种有据可查的方法，用于预防与工作有关的疾病或伤害。

雇主必须确定可能使工人在工作场所面临骚扰或暴力风险的情况。认识到这些真实和潜在的危险后，雇主可以采取措​​施加以消除或控制，防止对工人造成伤害。

在进行危害评估时，必须采取团队合作的方式。如果有联合健康与安全委员会 (HSC) 或健康与安全 (HS) 代表，他们必须参与进来。您还必须让受危害影响的工人参与进来。

此外，雇主必须确保所有可能受到危险影响的工人都了解必要的健康和​​安全措施或程序，以保证自己和他人在工作中的健康和​​安全。监管人员必须向其监管下的工人告知工作区域内所有已知和可能存在的危险。

有关危害评估流程的更多信息，请参阅 [《危害评估和控制：阿尔伯塔省雇主和工人手册》](#)。有关HSC和HS代表的详细信息，请参阅 [健康与安全委员会和代表](#)。

骚扰预防计划和暴力预防计划

每个雇主都必须制定和实施工作场所的骚扰预防计划和暴力预防计划。

计划必须以书面形式呈现，并且随时供工作场所的工人参阅。纸质和数字格式均可接受。

预防骚扰计划必须包括预防骚扰政策和预防骚扰程序。预防暴力计划必须包括预防暴力政策和预防暴力程序。

在制定和实施计划时，雇主必须咨询HSC或HS代表（如有）。如果您的工作场所不需要委员会或代表，雇主必须让受到危害影响的工人参与制定和实施预防计划。

计划审核

为了保护工人免受工作场所的骚扰或暴力，雇主必须每三年对计划进行一次审查，或在必要时更频繁地进行审查。审核的重点应是检视政策和程序是否符合当前的需要，以及是否有任何缺陷或空白需要弥补。如果有必要修订，应确保这些政策和程序能充分解决预防骚扰或暴力的问题，并且是及时更新的政策和程序。

如果HSC或HS代表提出建议，可能需要更频繁地审核预防计划。

骚扰或暴力事件也会触发对该计划的审核。如果在最近一次审核相关预防计划后的三年内发生了骚扰或暴力事件，则需要更频繁地审核该计划。

雇主在审核和修改计划时，必须咨询HSC和HS代表（如有）。如果没有HSC或HS代表，雇主必须咨询受到影响的工人。

政策和程序

预防骚扰和暴力政策是积极预防和管理工作场所骚扰和暴力的重要框架。明确的政策设定了在工作环境中不容忍骚扰和暴力的总体期望。

与政策本身不同，程序概述了政策日常运作所需的方法或流程。程序规定了雇主和工人必须遵守的做事方式。

请参阅《职业健康安全守则》第 27 部分，了解制定预防骚扰和暴力政策与程序的要求。

本公告从 [第7页](#) 开始提供了骚扰和暴力政策和程序的示例。

Word版本：[工作场所中的骚扰和暴力：预防模板](#)。

骚扰预防政策

预防骚扰政策必须声明：

- 雇主致力于消除骚扰的危害，如果无法消除，则将对其实采取控制措施。
- 雇主将对所有骚扰事件进行调查，并采取纠正措施解决这些事件。
- 雇主不会披露与骚扰事件有关的情况或当事人的姓名（包括投诉人、被指控实施骚扰的人和任何证人），除非有下​​列情况：

-
-

工作场所的骚扰和暴力

- 调查事件或采取纠正措施，将调查结果和所采取的纠正措施通知事件相关方，或根据法律要求进行调查。
- 预防骚扰政策无意阻止工人行使任何其他法律（包括《阿尔伯塔省人权法》）规定的权利。

预防骚扰程序

预防骚扰的程序必须包括以下程序：

- 工人举报工作场所的骚扰行为。
- 雇主记录、调查和实施控制措施。
- 向骚扰事件的有关各方（包括投诉人、被指控实施骚扰者、提出投诉的工会官员）通报调查结果和将采取的纠正措施。

预防暴力政策

预防暴力政策必须说明：

- 雇主承诺消除暴力危险，如果无法消除，则采取控制措施。
- 雇主需调查所有暴力事件，并采取纠正措施来处理这些事件。
- 雇主不得披露与暴力事件有关的情况或投诉人、被指控实施暴力的个人和任何证人的姓名，除非出于下列情形：
 - 对事件进行调查或采取纠正措施、
 - 将调查结果和采取的纠正措施通知事件所涉各方、
 - 告知工人具体或一般的暴力威胁或潜在暴力威胁，或
 - 根据法律要求。
- 雇主只会披露向工人通报具体或一般暴力威胁或潜在暴力威胁所需最低限度的个人信息。
- 预防暴力政策无意阻止工人行使任何其他法律规定的权利。

预防暴力程序

暴力预防程序必须包括以下流程：

- 披露应对具体和一般暴力威胁所需的信息（包括个人信息）。
- 工人获得即时援助。
- 工人报告工作场所暴力行为。
- 记录、调查和实施消除或控制暴力的措施。
- 向暴力事件所涉各方（包括投诉人、被指控实施暴力者、提出投诉的工会官员）通报调查结果和将采取的纠正措施。

预防暴力程序还必须包括：

- 有关暴力危害的性质和程度的信息，包括与具体或一般暴力威胁或潜在暴力有关的信息。
- 雇主将采取的消除或控制危险的措施。

灵活性—这是您的工作场所

雇主可以通过适合本组织的方式编排有关预防骚扰和暴力政策和程序的信息。例如，雇主可以将这两项预防政策合并为一份文件。职业健康和安全法制定了一般原则和具体规定。只要符合所有立法要求，雇主就可以发挥灵活性。

工人培训

雇主必须指导工人了解工作场所中骚扰和暴力行为的危害、如何识别危险迹象、如何应对以及如何报告。

调查和报告事件

- a)
- b)
- c)
- d) 雇主必须确保工人接受以下方面的培训：识别暴力和骚扰；有效消除或控制暴力和骚扰的政策、程序和工作场所安排；对暴力和骚扰的适当反应，包括获得援助的程序；以及报告、调查和记录暴力和骚扰事件的程序。

《职业健康安全法》规范第27部分，第391章节

总承包商（如果没有总承包商，则为雇主）必须调查任何骚扰或暴力事件，并采取行动解决此事件并防止其再次发生。

工作场所的骚扰和暴力

主承包商或雇主必须编写一份调查报告，概述事故情况和纠正措施。此报告必须在事件发生后保留至少两年。主承包商或雇

根据[总监命令](#)，职业健康安全办公室发布了一项特项规定，取消了《职业健康安全守则》关于主承包商或雇主向特定方提供骚扰或暴力调查报告的要求。在该特许下，工人的健康和安得到改善。

（对于可能因广泛披露而升级的敏感问题，我们会加强隐私保护。）

编写报告的规范要求——即需要进行事件调查——仍然有效。

主必须确保报告随时便于取用，并要求向阿尔伯塔省职业健康与安全厅（OHS）提供报告副本。

阿尔伯塔省职业健康安全官员会监督遵守调查骚扰和暴力事件要求的情况。如果工作场所各方不遵守规定，官员可以下达命令。

请查阅出版物[《阿尔伯塔省职业健康安全官员的角色和职责》](#)和

职业健康安全官员

职业健康安全官员会进行检查和调查，以执行职业健康和安全法规。如果官员认为某个工作场所不健康或不安全，他们可以要求采取各种纠正措施，包括发布合规命令，停止工作场所的工作或命令关闭设备。

官员还可以为雇主和工人提供教育宣导资源，帮助他们了解自己的职业健康与安全权利和责任。

官员不负责解决工作场所各方（如雇主、主管、工人）之间的争议。为工作场所任何一方进行倡权也不属于官员的职责范围。此外，官员无权：

- 对工作场所各方实施纪律处分（如训斥、解雇）。
- 决定雇主如何管理其工作安排、工人安置和员工培训。
- 规定雇主有义务对受事件影响的工人进行赔偿（例如，向工人支付疼痛和痛苦赔偿金，为工人提供带薪或无薪休假）

在某些情况下，如果事件可能导致工资损失，官员有权要求雇主对工人进行赔偿。

[《职业健康安全检查展望：雇主信息》](#)中，详细了解职业健康安全官员的角色和职责。

员工支持

雇主必须为受骚扰或暴力事件影响的工人提供支持。

雇主必须建议报告骚扰或暴力事件造成伤害或不良症状的工人去咨询医护专业人员（工人自行选择）进行治疗或转诊。

一些雇主需要在工作场所提供员工援助计划。员工援助计划是一项保密的短期咨询服务，旨在帮助员工解决影响其工作的个人问题。受到骚扰或暴力行为影响的工人可望获得这些服务。

如果工人因在工作场所受到骚扰或暴力而接受治疗或由医生转介接受治疗，而且治疗是在正常工作时间内进行的，则雇主不得从工人的工资和福利中扣除任何费用。

注意：支付工资和福利的义务仅适用于事故发生地工作场所的雇主，而不适用于未来的雇主。

工作场所的骚扰和暴力

联系我们

职业健康安全局联络中心

阿尔伯塔省内各地

• 1-866-415-8690
埃德蒙顿及其周边地区

• 780-415-8690
失聪或听障 (TTY) 专线

• 1-800-232-7215 (阿尔伯塔省)
• 780-427-9999 (埃德蒙顿地区)

向职业健康安全局通报有关健康安全的问题

alberta.ca/file-complaint-online.aspx

如果您担心工作场所人员会遭受直接危险，请致电职业健康安全局联络中心。

向职业健康安全局报告在工作场所发生的事故

alberta.ca/ohs-complaints-incident.aspx

网站

alberta.ca/ohs

索取《职业健康安全法》、 《法规》及《守则》的副本

阿尔伯塔省国王特许印刷厂 (Alberta King's Printer)

alberta.ca/alberta-kings-printer.aspx

职业健康安全局

alberta.ca/ohs-act-regulation-code.aspx

更多信息

阿尔伯塔省人权委员会

albertahumanrights.ab.ca

总监命令-特许事项 《职业健康安全守则》 391.1

open.alberta.ca/publications/ohs-director-order-allowance-for-ohs-code-391-1

工作场所的家庭暴力(LI059)

ohs-pubstore.labour.alberta.ca/li059

工作场所的骚扰和暴力行为：预防模板 (LI045TMPCHIS)

ohs-pubstore.labour.alberta.ca/li045tmpchis

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

健康与安全委员会和代表 (LI060)

ohs-pubstore.labour.alberta.ca/li060

职业健康安全检查的期望：雇主信息 (CI007)

ohs-pubstore.labour.alberta.ca/ci007

阿尔伯塔省职业健康安全官员的角色和职责 (LI046)

ohs-pubstore.labour.alberta.ca/li046

工作场所暴力预防计划：零售燃料和便利店雇主指南
(BP031)

ohs-pubstore.labour.alberta.ca/bp031

© 2023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和便利，虽然其中内容准确且实用，但不提供任何形式的保证。对于因您使用本材料中包含的信息而造成的任何直接或间接损害，联邦和省府公营企业及其代理人、雇员或承包商概不负责。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《职业健康安全法》、法规和守则或其他适用的法律。此外，如果本材料中包含的任何信息与适用的立法要求之间存在任何矛盾或冲突，应以立法要求为准。本材料为2023年2月最新版。法律随着新的立法、对现有立法的修订以及法院的裁决而不断变化。请务必了解现行法律，这一点十分重要。本资料，包括《商标法》（加拿大）规定的版权和商标，均为阿尔伯塔省政府所有并且受法律的保护。本出版物根据《开放政府许可证 - 阿尔伯塔》发行。有关本许可条款以及本出版物中任何材料商业或非商业用途使用的详细信息，请浏览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经许可的第三方资料。

预防骚扰政策（示例）

以下是工作场所预防骚扰政策的一个例子。如果您选择使用此示例，请确保根据您的工作和工作场所进行改编。

雇主名称：

<雇主名称>的管理层致力于提供一个让所有工人都得到尊重和尊严的工作环境。我们绝不容忍任何人的骚扰行为，包括：<列出本政策适用的对象。必须包括组织外部的人员，如客户或客户，以及组织内部的人员。>

<雇主名称> 致力于消除（如并非合理可行）或控制骚扰的危险。每个人都必须坚持这一政策，共同努力防止工作场所中的骚扰。

工作场所中的骚扰行为是指任何包含令人反感或不受欢迎的行为、评论、欺凌或行动的单一或重复事件，当事人知晓或理应知晓这些行为将会或可能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。工作场所中的骚扰行为包括基于种族、宗教信仰、肤色、肢体残障、精神残障、年龄、血统、籍贯、婚姻状况、收入来源、家庭状况、性别、性别认同、性别表达和性取向的行为、评论、欺凌或行动，以及性引诱或性挑逗。

雇主或主管就工人或工作场所的管理和指导采取的合理行动不是工作场所骚扰。

为了支持这项政策，我们制定了工作场所预防骚扰程序。其中包括保护工人免受骚扰危害的措施和程序，以及工人报告事件或提出问题的程序。

雇主将确保本政策和支持程序得到执行和维护。所有工人和主管人员都会收到关于政策和程序内容的相关信息和指示。

主管需要遵守本政策和支持程序。主管人员有责任确保工人遵守相关措施和程序，并掌握自我保护所需的信息。

每个工人都必须遵守本政策和支持程序。所有员工都必须提出任何有关骚扰的问题，并向相关人员报告任何事件。

雇主将调查并采取适当的纠正措施，以公平、尊重和及时的方式处理所有工作场所骚扰事件和投诉。

雇主承诺尽可能尊重所有相关人员的隐私。雇主不会披露与骚扰事件有关的情况或当事人的姓名（包括投诉人、被指控实施骚扰的人和任何证人），除非出于以下状况：

- 调查事件或采取纠正措施，
- 将调查结果和采取的纠正措施告知事件所涉各方，或
- 遵守其他法律要求。

任何员工在遵守本政策和处理涉及骚扰情况的辅助程序时，如果是出于善意，都不会受到惩罚、谴责或任何形式的批评。

预防骚扰政策并不妨碍工人根据任何其他法律（包括《阿尔伯塔省人权法》）行使工人的权利。

签名 <最高管理层签名>

日期：

此表格仅供示例使用。仅填写此表格不一定会使您符合法律规定。您必须根据您所在工作场所的独特情况调整本文档，这一点很重要，也很有必要。此外，至关重要的一点是，该文件不仅要填写完成，而且要根据法律使用、传达和执行。对于因您使用本表格而造成的任何直接或间接损失，官方政府及其代理、雇员或承包商均不承担任何责任。

工作场所的骚扰和暴力

预防骚扰程序（模板）

此模板仅用于示例目的。您选择使用此模板，请确保根据您的工作和工作场所进行相应调整。

雇主名称：	日期：
咨询的健康与安全委员会或代表（如有）： <input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 不适用	
咨询的受影响员工（如果没有委员会或代表）： <input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 不适用	
骚扰举报程序：	
雇主记录、调查和防止骚扰的程序：	
雇主将如何向相关各方通报骚扰调查的结果，以及为解决事件而采取的纠正措施（如有）：	

此表格仅供示例使用。仅填写此表格不一定会使您符合法律规定。您必须根据您所在工作场所的独特情况调整本文档，这一点很重要，也很有必要。此外，至关重要的一点是，该文件不仅要填写完成，而且要根据法律使用、传达和执行。对于因您使用本表格而造成的任何直接或间接损失，官方政府及其代理、雇员或承包商均不承担任何责任。

工作场所的骚扰和暴力



预防暴力政策（示例）

以下是工作场所预防暴力政策的一个例子。如果您选择使用此示例，请确保根据您的工作和工作场所进行改编。

雇主名称：

<雇主名称>的管理层致力于防止工作场所暴力，并最终对工人的健康和​​安全负责。我们将采取一切合理的措施，保护我们的员工免受与工作场所暴力相关的潜在危害。任何人都无法接受工作场所的暴力行为或威胁使用暴力。本政策适用于：<列出本政策适用的对象。必须包括组织外部的人员，如客户或客户，以及组织内部的人员。>

<雇主名称> 致力于消除（如并非合理可行）或控制暴力行为的危险。每个人都必须坚持这一政策，共同努力防止工作场所中的暴力行为。

无论是在工作场所还是与工作有关的暴力，都是指某人威胁、企图或实际实施会造成或可能造成身体或心理伤害或损害的行为，包括家庭暴力或性暴力。

为了支持这项政策，我们制定了预防工作场所暴力的程序。其中包括保护工人免受工作场所暴力侵害的措施和程序、请求立即援助的手段以及工人报告事件或提出关切的程序。

雇主将确保本政策和支持程序得到执行和维护。所有工人和主管人员都会收到关于政策和程序内容的相关信息和指示。

主管需要遵守本政策和支持程序。主管人员有责任确保工人遵守相关措施和程序，并掌握自我保护所需的信息。

每个工人都必须遵守本政策和支持程序。所有工人都必须提出对工作场所暴力的关切，并报告任何暴力事件或威胁。

雇主将进行调查并采取适当的纠正措施，以公平和及时的方式处理所有工作场所暴力事件和投诉。

雇主承诺尽可能尊重所有相关人员的隐私。雇主不得披露与暴力事件有关的情况，或投诉人、被指控实施暴力的人和任何证人的姓名，除非有必要：

- 调查事件或采取纠正措施，
- 将调查结果和采取的任何纠正措施告知事件所涉各方，
- 告知工人特定或普遍的暴力威胁或潜在的暴力，或
- 遵守其他法律要求。

雇主将仅披露告知工人特定或一般暴力威胁或潜在暴力所需的最低限度的个人信息。

在遵守本政策和处理涉及工作场所暴力情况的支持程序时，任何工人都不得因善意行事而受到处罚、训斥或以任何方式批评。这项预防暴力政策并不妨碍工人根据任何其他法律行使工人的权利。

签名： <最高管理层签名>

日期：

此表格仅供示例使用。仅填写此表格不一定会使您符合法律规定。您必须根据您所在工作场所的独特情况调整本文档，这一点很重要，也很有必要。此外，至关重要是，该文件不仅要填写完成，而且要根据法律使用、传达和执行。对于因您使用本表格而造成的任何直接或间接损失，官方政府及其代理、雇员或承包商均不承担任何责任。

预防暴力程序（模板）

工作场所的骚扰和暴力

此模板仅用于示例目的。如果您选择使用此模板，请确保根据您的工作和工作场所进行相应调整。

雇主名称：	日期：
咨询的健康与安全委员会或代表（如有）： <input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 不适用	
咨询的受影响员工（如果没有委员会或代表）： <input type="checkbox"/> 是 <input type="checkbox"/> 否 <input type="checkbox"/> 不适用	
如果工作场所发生暴力事件，如何立即获得帮助：	
雇主评估工作场所暴力危害（包括特定、一般或潜在威胁）的性质和程度的程序：	
雇主向工人传达暴力危险的程序，同时遵守《职业健康安全法》第 390.1 (c) 和 (d) 条的规定：	
暴力举报程序：	

工作场所的骚扰和暴力



雇主将采取哪些措施来消除或控制暴力对工人的危害：	
雇主记录、调查和实施纠正措施的程序：	
雇主将如何向相关各方通报暴力调查的结果，以及为解决事件而采取的纠正措施（如有）：	

此表格仅供示例使用。仅填写此表格不一定会使您符合法律规定。您必须根据您所在工作场所的独特情况调整本文档，这一点很重要，也很有必要。此外，至关重要是，该文件不仅要填写完成，而且要根据法律使用、传达和执行。对于因您使用本表格而造成的任何直接或间接损失，官方政府及其代理、雇员或承包商均不承担任何责任。