

## कार्यस्थल में धमकियाँ और उत्पीड़न

उत्पीड़न और हिंसा को कार्यस्थल के खतरों के रूप में Alberta के अद्यतित **व्यावसायिक स्वास्थ्य और सुरक्षा (OHS) अधिनियम** में परिभाषित किया गया है।

नियोक्ताओं को कार्यस्थल पर उत्पीड़न और हिंसा को रोकने में मदद करनी होती है और घटित होने पर घटनाओं का समाधान करना होता है।

### कार्यस्थल में धमकी और उत्पीड़न को कैसे परिभाषित किया जाता है?

कार्यस्थल उत्पीड़न को किसी विशेष व्यक्ति या समूह को भयभीत करने, क्रुद्ध करने, नीचा दिखाने या अपमानित करने के उद्देश्य से एक बार या बार-बार किए गए आपत्तिजनक या अवंछित आचरण, टिप्पणी, धमकी या कार्रवाई के रूप में परिभाषित किया जाता है। यह एक गंभीर मुद्दा है और एक अस्वास्थ्यकर कार्य वातावरण बनाता है जिसके परिणामस्वरूप श्रमिकों की मानसिक रूप से हानि होती है (स्रोत: [कार्यस्थल पर उत्पीड़न और हिंसा | Alberta.ca](https://www.alberta.ca/workplace-harassment-and-stress))

"कार्यस्थल पर धमकाना किसी विशेष व्यक्ति या समूह को निशाना बनाकर बार-बार किए जाने वाले नकारात्मक व्यवहार की एक शैली है... हालांकि इसमें शारीरिक दुर्व्यवहार या दुर्व्यवहार का खतरा भी शामिल हो सकता है, लेकिन कार्यस्थल पर धमकाने से आमतौर पर शारीरिक हानि का बजाय मानसिक हानि अधिक होती है। कार्यस्थल में धमकाए जाने की घटनाओं में यौन उत्पीड़न और भेदभाव शामिल हो सकते हैं। चूंकि कार्यस्थल पर धमकी देना अक्सर मनोवैज्ञानिक होता है, इसलिए इसका पता लगाना मुश्किल हो सकता है। धमकाने के सबसे हानिकारक रूप आमतौर पर प्रत्यक्ष की बजाये कपटी, और शारीरिक के बजाय जबानी होते हैं।"\*

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

एक कर्मचारी तब तंग और परेशान हो जाता है जब कोई अन्य व्यक्ति ऐसी कार्रवाई करता है जिसके बारे में उसे पता है या किंचित पता होता है कि इसके परिणामस्वरूप उसे अपमानित किया या डराया जाएगा। जब कोई नियोक्ता या पर्यवेक्षक, कर्मियों को प्रबंधित और निर्देशित करने के लिए उचित कार्रवाई करता है, तो यह धमकाना और उत्पीड़ित करना नहीं है।

धमकाने और उत्पीड़न में शामिल व्यवहार की उदाहरणों में जबानी आक्रामकता या अपमान, किसी को अपमानजनक शब्द बोलना, हानिकारक छेड़छाड़ या प्रथम कार्यवाहियाँ, व्यक्तिगत सामानों को बर्बाद करना, और दुर्भावनापूर्ण अफवाहें फैलाना शामिल हैं।

### WCB इन मामलों में समर्थन और मुआवजे कवरेज कब प्रदान कर सकता है?

जब नौकरी पर आपको ठेस पहुंचती है, तो WCB आपको काम पर वापस लाने और खुद को पहले जैसा महसूस करवाने में मदद करने के लिए मौजूद है।

कार्यस्थल में धमकाने और उत्पीड़न के मामले में, WCB उस स्थिति में मुआवजा कवरेज प्रदान कर सकता है जब धमकाने या उत्पीड़ित किए जाने के परिणामस्वरूप पीड़ित का किसी चोट या बीमारी के साथ निदान किया जाता है। कुछ संबंधित निदानों में अवसाद, चिंता, समायोजन विकार या आघात-उपरांत तनाव विकार (PTSD) शामिल हैं।

मानसिक तनाव एक सामान्य रूप से इस्तेमाल किया जाने वाला शब्द है जो उस व्यक्ति के जीवन में होने वाली घटनाओं या परिवर्तनों के लिए किसी व्यक्ति की शारीरिक और मनोवैज्ञानिक प्रतिक्रिया का वर्णन करता है। इन घटनाओं को तनाव-कारकों के रूप में जाना जाता है। कुछ स्तरों का तनाव जीवन का एक सामान्य हिस्सा है। हालांकि, जब किसी व्यक्ति की तनाव से निपटने की क्षमता बहुत अधिक होती है, तो परेशानी (मानसिक तनाव का नकारात्मक रूप), विकसित हो सकती है जिसके परिणामस्वरूप मनोवैज्ञानिक या मनोविकृति संबंधी चोटें हो सकती हैं।

यदि काम पर आपके अनुभव के परिणाम स्वरूप आप चोटिल हुए हैं, तो WCB मुआवजा कवरेज प्रदान कर सकता है और उपचार की व्यवस्था कर सकता है।

### क्या ऐसी भी कोई स्थितियां हैं जिन्हें धमकाने वाली/उत्पीड़न नहीं माना जाएगा?

हाँ। प्रत्येक कार्यस्थल में, आपके और सहकर्मियों के बीच टकराव उत्पन्न हो सकते हैं जो अप्रिय महसूस हो सकते हैं, लेकिन ये मामले धमकाने या उत्पीड़न तक नहीं बढ़ते हैं। सहकर्मियों के बीच होने वाले विचारों के मतभेद या मामूली असहमतियाँ आम तौर पर कार्यस्थल उत्पीड़न नहीं मानी जाती हैं।

धमकाना और उत्पीड़न तब मौजूद हो सकता है जब कार्य-संबंधित पारस्परिक संघर्ष, एक उचित व्यक्ति के परिप्रेक्ष्य से रोजगार को बनाए रखने के सामान्य दायरे से बाहर हो जाते हैं।

काम और कर्मचारियों के प्रबंधन से संबंधित आपके नियोक्ता द्वारा उठाए गए उचित कदमों को रोजगार का सामान्य हिस्सा माना जाता है, और वे धमकाने या उत्पीड़न का गठन नहीं करेंगे। इसमें निम्नलिखित शामिल हो सकते हैं:

- कर्मचारियों को काम पर रखना
- प्रदर्शन मूल्यांकन और/या प्रदर्शन सुधारात्मक कार्रवाईयाँ
- कर्मचारी असाइनमेंट्स, स्थानान्तरण, या पुनर्गठन
- पदोन्नतियाँ, पदावनतियाँ, अस्थायी छंटनी और पदच्युतियाँ
- कार्यभार के उतार चढ़ाव और प्रबंधन और/या असाइनमेंट परिवर्तन।

- समयरेखा/समय सीमा के दबाव
- स्वास्थ्य और सुरक्षा चिंताओं और संघ के मुद्दों सहित कार्य का वातावरण

एक कर्मचारी और सहकर्मियों या प्रबंधन के बीच आपसी सहमति की पारस्परिक घटनाओं को तब तक धमकाना या उत्पीड़न नहीं माना जाता है जब तक कि उनका परिणाम ऐसे व्यवहार पर न हो जो आक्रामक, धमकी देने वाले या अपमानजनक हों।

अगर आपको लगता है कि आप अपने कार्यस्थल में धमकाने या उत्पीड़न का सामना कर रहे हैं और किसी से बात करना चाहते हैं, तो कृपया हमारे मुख्य नंबर 1-866-922-9221 पर कॉल करें। हमारे कॉल सेंटर के एजेंट आपको एक विशेष निर्णयकर्ता के साथ संपर्क में रखेंगे जो मदद कर सकता है।

## WCB धमकाने और उत्पीड़न की घटना(ओं) की पुष्टि कैसे करता है?

जब धमकाने और उत्पीड़न के दावे का निर्णय कर रहे हों, तो हमें निष्पक्ष और संतुलित कवरेज निर्णय पर पहुँचने के लिए पुष्टिकृत जानकारी की आवश्यकता होती है। निर्णायकगण निम्नांकित जानकारी के कुछ या सभी स्रोतों की जाँच करके आरोप के विवरण का अन्वेषण करेंगे:

- उपलब्ध प्रलेखन (जैसे ईमेल, पाठ संदेश आदि।)
- गवाह के साक्षात्कार और बयान
- नियोक्ता द्वारा जाँच के परिणाम
- WCB द्वारा जाँच-पड़ताल पूरी करना

## मुआवजा कवरेज

यदि आपका ऊपर उल्लिखित कार्यस्थल धमकाने या उत्पीड़न के कारण मनोविकृति स्थिति के साथ निदान किया गया है, तो हम आपको मुआवजे के लिए दावा जमा करने को प्रोत्साहित करते हैं।

जैसा कि किसी भी कार्यस्थल की चोट के साथ होता है, आपके दावे की समीक्षा एक निर्णयकर्ता द्वारा की जाएगी जो लाभों और उपचार के लिए आपकी योग्यता को समझने में आपकी सहायता करेगा, या अगर हम आपके दावे को स्वीकार नहीं कर सकते हैं तो समर्थन के अन्य स्रोतों का सुझाव देगा।

अधिक जानकारी [यहाँ प्राप्त करें।](#)

