چگونه می‌توانید شکایت‌های مربوط به آزار و اذیت جنسی در محل کار را خارج از کارفرمای خود ثبت کنید؟

این راهنما توضیح می‌دهد که چگونه آزار و اذیت جنسی را به نهادهای بیرونی خارج از کارفرمای خود گزارش دهید و دربارهٔ نهادهای مختلف حقوق بشر و مصئونیت در محل کار که می‌توان به آن‌ها گزارش داد، معلومات ارائه می کند. این فقط برای معلومات عمومی است و مشاوره حقوقی نیست.

یادداشت: اگر تصمیم بگیرید وکیل استخدام کنید، روندهای حقوقی می‌تواند مصارف زیاد داشته باشد و همچنان ممکن است زمان زیادی را نیز در بر گیرد. بطور کلی، ثبت شکایت نزد نهادهای مصئونیت محل کار ساده ترین گزینه برای انجام بدون وکیل است. در شکایت‌های حقوق بشری بیشتر اوقات امکان مراجعه به وکلای کمک حقوقی یا کلینیک‌های حقوقی رایگان یا کم مصرف وجود دارد، و اقدامات حقوقی در محکمهٔ مدنی معمولاً پرهزینه ترین هستند و به دلیل پیچیدگی روند، برای طی کردن مراحل بیشتر اوقات به وکیل نیاز دارند. زمان‌بندی‌ها متفاوت است، اما معمولاً روند نهادهای مصئونیت در محل کار سریع ترین است، در حالی که نهادهای حقوق بشر و محاکم برای پیش بردن شکایت‌ها در سیستم تا رسیدن به جلسهٔ رسیدگی زمان زیادی می‌گیرند (ممکن است چندین سال طول بکشد).

از قابل دسترس ترین تا کمترین قابل دسترس:

1. **شکایات در باره مصئونیت محل کار**
2. **شکایات در باره حقوق بشر**
3. **اقدامات مدنی**

یادداشت: اگر هنگام اخراج اسنادی را با کارفرمای خود امضا کرده‌اید که بر اساس آن موافقت کرده‌اید هیچ اقدام حقوقی علیه آنان انجام ندهید، ممکن است نتوانید این شکایت‌ها را ثبت کنید. اما ممکن است در موارد مشخص بعضی استثناآت وجود داشته باشد، بنابراین در این مورد مشورهٔ حقوقی دریافت کنید.

اگر کارفرمای شما تحقیق انجام ندهد، تدابیر ایمنی روی دست نگیرد یا یک تحقیق ناعادلانه/ناقص انجام دهد، می‌توانید نزد نهادهای حقوق بشر و صحت و مصئونیت کاری شکایت ثبت کنید.

شکایات حقوق بشر

آزار و اذیت جنسی نوعی از تبعیض بر اساس جنسیت یا هویت جنسیتی است و تحت قوانین حقوق بشر حمایت می‌شود. نهادهای حقوق بشر مفهوم تقاطع‌مندی را به رسمیت می‌شناسند، به این معنا که شکایت شما می‌تواند توضیح دهد که چگونه نژاد، مذهب، جنسیت و هویت جنسی شما در کنار هم بر آزار و اذیتی که تجربه کرده‌اید تأثیر گذاشته‌اند. بیشتر شکایت‌های حقوق بشری این مراحل را دنبال می‌کنند:

1. ارسال یک فورم شکایت شامل جزئیات حادثه، دلایل تبعیض (مانند جنسیت یا هویت جنسیتی) و حوزه‌ای از زندگی که تحت تأثیر قرار گرفته است (مانند محل کار).
2. نهاد حقوق بشر فورم شما را بررسی می‌کند، در صورت نیاز درخواست اصلاحات می‌کند و آن را با کارفرمای شما شریک می‌سازد.
3. کارفرمای شما پاسخ خود را ثبت می‌کند.
4. هر دو طرف برای بررسی، شواهد و اسناد خود را ارائه می‌کنند.
5. برخی نهادهای حقوق بشر ممکن است در این مرحله شکایت را رد کنند یا تصمیم بگیرند آن را به جلسه رسیدگی نفرستند اگر شکایت دارای اساس کافی نباشد یا اگر کارفرما چنین درخواستی ارائه کند.
6. برخی نهادهای حقوق بشر ممکن است حل‌وفصل داوطلبانه یا میانجی‌گری رایگان ارائه دهند.
7. یک جلسهٔ رسیدگی برگزار می‌شود تا سخنان هر دو طرف شنیده شود.
8. یک تصمیم توسط نهاد حقوق بشر صادر می‌شود. نتایجی که ممکن است به دست آورید شامل جبران دستمزدهای از دست رفته، پرداخت خسارت مالی برای آسیب واردشده به کرامت شما، و دستورات به کارفرما برای ایجاد پالیسی‌ها/آموزش‌ها، عذرخواهی، یا استخدام دوبارهٔ شما می‌باشد.

شکایات در مورد مصئونیت محل کار

آزار و اذیت جنسی به‌عنوان خشونت در محل کار شناخته می‌شود و بر اساس قوانین صحت و مصئونیت کاری غیرقانونی است. همچنین ممکن است بتوانید در صورت وارد شدن آسیب روانی به دلیل آزار و اذیت جنسی، مزایای جبران خسارت کارگران را مطالبه کنید. شیوه معمول رسیدگی به شکایت‌های آزار و اذیت در چارچوب صحت و مصئونیت کاری (OHS):

1. ارسال یک شکایت که در آن آزار و اذیت جنسی توضیح داده شود، بیان گردد که چگونه این موضوع یک خطر ایمنی محسوب می‌شود، به چه کسی آن را گزارش داده‌اید، کارفرمای شما چگونه (در صورت وجود) پاسخ داده است و هرگونه آسیب یا خسارتی که متحمل شده‌اید. بیشتر نهادهای OHS تنها بر شکایت‌هایی تمرکز می‌کنند که مربوط به نحوهٔ رسیدگی نادرست کارفرمایان به گزارش‌های آزار و اذیت است.
2. نهاد OHS شکایت را بررسی خواهد کرد.
3. در جریان تحقیق، نهاد OHS می‌تواند در صورتی که تدابیر فعلی کافی نباشد، به کارفرمای شما دستور دهد که پالیسی‌های مربوط به آزار و اذیت جنسی، شیوه‌های گزارش‌دهی و روندهای تحقیق را ایجاد یا به روزرسانی کند.
4. نهاد OHS ممکن است همچنان به کارفرمای شما دستور دهد که گزارش شما را بررسی یا دوباره بررسی کند و برای دستمزدهای از دست رفته یا مصارف صحی یا صحت روانی جبران خسارت فراهم کند.

برای تمام نهاد های حقوق بشری:

- به مفهوم تقاطع‌مندی توجه داشته باشید: توضیح دهید که چگونه نژاد، مذهب، جنسیت و هویت جنسیتی شما همگی در تجربهٔ آزار و اذیت جنسی شما نقش داشته‌اند.
- نهادهای حقوق بشر محدودیت زمانی دارند که تا چه مدت پس از وقوع آزار و اذیت می‌توانید شکایت خود را ثبت کنید.
- شما نمی‌توانید دربارهٔ رویدادهایی که مهلت قانونی آن‌ها گذشته است شکایت کنید، مگر این‌که:
  - آزار و اذیت همچنان ادامه داشته باشد یا همهٔ رویدادهای آزار و اذیت از نظر زمانی به یکدیگر مرتبط باشند،
  - برای تأخیر دلیل موجهی وجود داشته باشد و به کسی زیانی وارد نشده باشد (بطور مثال، شاهدان یا اسناد هنوز در دسترس باشند)، یا
  - این موضوع به نفع منافع عمومی باشد، مانند آزار و اذیت سیستماتیک که چندین نفر را تحت تأثیر قرار داده است.

کارمندان تحت نظارت فدرال

یادداشت: یک کارمند تحت نظارت فدرال در کانادا کسی است که در برخی صنایع کار می‌کند که به‌جای قوانین ولایتی، تحت قوانین کار حکومت فدرال (قانون کار کانادا) قرار دارند. این صنایع شامل ترانسپورت هوایی، پخش رادیو/تلویزیون، کشتیرانی، بانکداری (مانند CIBC و RBC)، ترانسپورت بین‌ولایتی با لاری/ریل، و پایپ‌لاین‌ها و غیره می‌باشند.

شکایات حقوق بشر	شکایات در مورد مصئونیت محل کار

• ابتدا به کمیسیون حقوق بشر کانادا گزارش دهید. اگر نتوانند آن را حل کنند، کمیسیون شکایت شما را به محکمهٔ حقوق بشر کانادا ارجاع خواهد داد.
• قانون: **قانون حقوق بشر کانادا**
  ◦ بخش 3 تبعیض بر اساس جنسیت و هویت جنسیتی را غیرقانونی می‌سازد.
  ◦ تقاطع‌مندی: توضیح دهید که چگونه نژاد، مذهب، جنسیت و هویت جنسیتی شما همگی در تجربهٔ آزار و اذیت جنسی شما نقش داشته‌اند.
• مهلت ثبت شکایت: شما باید شکایت خود را ظرف 12 ماه پس از آخرین مورد آزار و اذیت جنسی ثبت کنید.
	• به برنامهٔ کار فدرال گزارش دهید.
	• قانون: **قانون کار کانادا** و **مقررات پیشگیری از آزار و خشونت در محل کار**
	  ◦ بخش XV.1 از قسمت III این قانون، آزار و اذیت جنسی را غیرقانونی می‌سازد و کارفرمایان را مکلف می‌کند محیطی عاری از آزار و اذیت جنسی فراهم کنند
	• مهلت ثبت شکایت: ظرف 6 ماه پس از آن‌که از آزار و اذیت جنسی آگاه شده‌اید. اگر دیگر برای کارفرمای خود کار نمی‌کنید، باید ظرف 90 روز پس از پایان وظیفه خود شکایت را ثبت کنید.

شکایت‌های حقوق بشری برای کارمندان تحت نظارت ولایتی/قلمرویی

نهاد حقوق بشری	قانون	مهلت ثبت شکایت
محکمهٔ حقوق بشر انتاریو	قانون حقوق بشر انتاریو (بخش 7(2) آزار و اذیت جنسی را غیرقانونی می داند)	12 ماه از تاریخ آخرین رویداد
کمیسیون حقوق بشر البرتا	قانون حقوق بشر البرتا (بخش 7 آزار و اذیت جنسی را غیرقانونی می داند)	12 ماه از تاریخ آخرین رویداد
محکمه حقوق بشر بریتش کلمبیا	قانون حقوق بشر *BC* (بخش 13 آزار و اذیت جنسی و تبعیض بر اساس جنسیت را غیرقانونی می داند)	12 ماه از تاریخ آخرین رویداد
کمیسیون حقوق بشر مانیتوبا	قانون حقوق بشر مانیتوبا *(بخش 19* آزار و اذیت جنسی را غیرقانونی می داند*)*	12 ماه از تاریخ آخرین رویداد
کمیسیون حقوق بشر نیوبرانزویک	قانون حقوق بشر نیوبرانزویک *(بخش 10* آزار و اذیت جنسی را غیرقانونی می داند*)*	12 ماه از تاریخ آخرین رویداد
کمیسیون حقوق بشر نیوفاندلند و لابرادور	قانون حقوق بشر نیوفاندلند و لابرادور *(بخش 9* تبعیض بر اساس جنسیت و هویت جنسیتی را غیرقانونی می‌سازد؛ همچنین بخش *18* برخی اشکال مشخص آزار و اذیت جنسی را غیرقانونی می‌داند*)*	12 ماه از تاریخ آخرین رویداد
کمیسیون حقوق بشر سرزمین‌های شمال غربی	قانون حقوق بشر *NWT (بخش 5* آزار و اذیت جنسی و تبعیض بر اساس جنسیت را غیرقانونی می داند*)*	24 ماه از تاریخ آخرین رویداد

نهاد حقوق بشری	قانون	مهلت ثبت شکایت
کمیسیون حقوق بشر نوا اسکوشیا	قانون حقوق بشر نوا اسکوشیا (بخش 5 تبعیض جنسی و جنسیتی را غیرقانونی می‌داند؛ بخش 3 همچنین تعریف مشخصی از آزار جنسی دارد)	12 ماه از تاریخ آخرین حادثه، هرچند می‌توان این مدت را تا 24 ماه از آخرین حادثه تمدید کرد
محکمهٔ حقوق بشر نوناووت	قانون حقوق بشر نوناووت (بخش 7 تبعیض بر اساس جنسیت را غیرقانونی می داند)	24 ماه از تاریخ آخرین رویداد
کمیسیون حقوق بشر جزیره پرنس ادوارد	قانون حقوق بشر *PEI* (مقدمه تبعیض جنسی و جنسیتی را غیرقانونی می‌داند)	12 ماه از تاریخ آخرین رویداد
کبک: ابتدا کمیسیون حقوق بشر و حقوق جوانان (CDPDJ) شکایت را دریافت می‌کند و سپس تصمیم می‌گیرد که آن را به محکمهٔ حقوق بشر کبک ارسال کند	منشور حقوق بشر و آزادی‌های کبک (بخش‌های 10، 10,1 و 46 آزار و اذیت جنسی را به‌عنوان نوعی آزار و اذیت تبعیض‌آمیز بر اساس جنسیت یا هویت جنسیتی غیرقانونی می‌سازد).	عموماً ظرف 3 سال از تاریخ وقوع، یا 6 ماه برای مسایل شهری/ پولیسی
کمیسیون حقوق بشر یوکان	قانون حقوق بشر یوکان (بخش 14، آزار و اذیت تبعیض‌آمیز بر اساس دلایل محافظت‌شده، که شامل جنسیت و جنسیت می‌شود را غیرقانونی می‌داند)	18 ماه از تاریخ آخرین رویداد
کمیسیون حقوق بشر ساسکاچوان	قانون حقوق بشر ساسکاچوان (مقدمه، تبعیض جنسی و جنسیتی را غیرقانونی می‌داند)	12 ماه از تاریخ آخرین رویداد

نهادهای مصئونیت محل کار ولایتی/ سرزمینی

نهاد ولایتی/ سرزمینی	قانون	مهلت ثبت شکایت
انتاریو **برای گزارش عدم بررسی یا عدم بررسی صحیح توسط کارفرما و اینکه آزار جنسی یک شرایط کاری غیرمصئون است، به وزارت کار انتاریو مراجعه کنید** **برای درخواست‌های آسیب روانی ناشی از آزار و اذیت، به هیئت مصئونیت و بیمه محل کار مراجعه کنید**	قانون صحت و مصئونیت شغلی قانون مصئونیت و بیمه محل کار	بدون مهلت برای وزارت کار انتاریو 6 ماه از تاریخ اطلاع از آسیب روانی برای هیئت مصئونیت و بیمه محل کار
البرتا **برای کارفرمایی که تحقیق نمی‌کند یا به درستی تحقیق نمی‌کند و آزار جنسی یک شرایط کاری غیرمصئون است، به صحت و مصئونیت کاری مراجعه کنید** **برای گزارش آسیب روانی ناشی از آزار جنسی، به هیئت جبران خسارت کارگران مراجعه کنید**	قانون صحت و مصئونیت کاری *(OHS)* قانون صحت و مصئونیت شغلی قانون جبران خساره کارگران	برای سلامت و مصئونیت کاری ضرب الاجل نیست 24 ماه از تاریخ اطلاع از آسیب روانی برای هیئت جبران خسارت کارگران
بریتش کلمبیا **WorkSafeBC**	قانون غرامت کارگران مقررات صحت و مصئونیت شغلی	12 ماه از تاریخ اطلاع از آزار و اذیت یا آسیب روانی

نهاد ولایتی/ سرزمینی	قانون	مهلت ثبت شکایت
مانیتوبا **برای کارفرمایی که در مورد آزار و اذیت جنسی تحقیق نمی‌کند یا به درستی تحقیق نمی‌کند و آزار و اذیت جنسی یک شرایط کاری غیرمصئون است، مصئونیت و سلامت محل کار** **برای گزارش آسیب روانی از آزار جنسی، هیئت جبران خسارت کارگران مانیتوبا**	قانون مصئونیت و سلامت محل کار مقررات مصئونیت و سلامت محل کار قانون جبران خساره کارگران	60 روز از تاریخ آخرین حادثه برای مصئونیت و سلامت محل کار 30 روز از تاریخ آگاهی از آسیب روانی برای هیئت جبران خسارت کارگران مانیتوبا
نیوبرانزویک **WorkSafeNB**	قانون صحت و مصئونیت شغلی مقررات نیوبرانزویک *91-191* قانون جبران خساره کارگران	12 ماه از تاریخ اطلاع از آزار و اذیت یا آسیب روانی
نیوفاندلند و لابرادور **WorkplaceNL**	قانون صحت و مصئونیت شغلی *(OHS)* نیوفاندلند و لابرادور مقررات صحت و مصئونیت شغلی قانون صحت، مصئونیت و جبران خسارت محل کار	12 ماه از تاریخ آخرین حادثه آزار جنسی برای گزارش آزار و اذیت ظرف 30 روز از آگاهی از آسیب روانی در صورت ادعای آسیب روانی
سرزمین‌های شمال غربی **کمیسیون مصئونیت و جبران خسارت کارگران**	قانون مصئونیت سرزمین های شمال غربی (ادغام) مقررات صحت و مصئونیت شغلی (ادغام) رهنمود عملی آزار و اذیت قانون جبران خساره کارگران	مهلت خاصی برای گزارش آزار و اذیت وجود ندارد، اما توصیه می‌شود ظرف 6 تا 12 ماه از آخرین حادثه گزارش شود در اسرع وقت برای آسیب‌های روانی

نهاد ولایتی/ سرزمینی	قانون	مهلت ثبت شکایت
نوا اسکوشیا **برای کارفرمایی که در حال بررسی یا بررسی صحیح نیست و آزار جنسی به عنوان یک شرایط کاری غیرمصئون، وزارت کار، مهارت‌ها و مهاجرت، بخش صحت و مصئونیت شغلی** **برای گزارش آسیب روانی ناشی از آزار و اذیت، هیئت جبران خسارت کارگران ایالت نیو ساوت ولز**	قانون صحت و مصئونیت شغلی مقررات عمومی مصئونیت شغلی، *NS Reg 44/99* مقررات خشونت در محل کار، *NS Reg 209/2007* مقررات صحت و مصئونیت محل کار، *NS Reg 52/2013* قانون جبران خساره کارگران	ظرف 6 ماه از آخرین حادثه آزار جنسی برای وزارت کار، مهارت‌ها و مهاجرت، بخش صحت و مصئونیت شغلی ظرف 12 ماه از آگاهی از آسیب روانی برای، هیئت جبران خسارت کارگران NS
نوناووت **کمیسیون مصئونیت و جبران خسارت کارگران**	قانون مصئونیت نوناووت (ادغام) مقررات صحت و مصئونیت شغلی (ادغام) قانون جبران خساره	ظرف 6 ماه از آخرین حادثه آزار جنسی برای گزارش آزار و اذیت ظرف 60 روز از آگاهی از آسیب روانی برای آسیب روانی
جزیره پرنس ادوارد **هیئت جبران خسارت کارگران PEI**	قانون صحت و مصئونیت شغلی *(OHS)* قانون صحت و مصئونیت شغلی مقررات عمومی. مقررات آزار و اذیت محل کار. قانون جبران خساره کارگران.	بدون مهلت برای گزارش آزار جنسی به عنوان یک خطر 6 ماه از تاریخ آگاهی از آسیب روانی برای گزارش آسیب روانی ناشی از آزار جنسی

نهاد ولایتی/ سرزمینی	قانون	مهلت ثبت شکایت
کبک **Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST)**	قانون احترام به استانداردهای کار قانون احترام به صحت و مصئونیت شغلی	ظرف 24 ماه از آخرین حادثه به دلیل گزارش آزار جنسی ظرف 6 ماه از زمان آگاهی از آسیب روانی، برای طرح دعوی آسیب روانی
ساسکاچوان **برای کارفرمایی که تحقیق نمی‌کند یا به درستی تحقیق نمی‌کند و آزار جنسی یک شرایط کاری غیرمصئون است، واحد پیشگیری از آزار و اذیت و اقدامات تبعیض‌آمیز صحت و سلامت OHS** **برای گزارش آسیب روانی از آزار جنسی، هیئت جبران خسارت کارگران ساسکاچوان**	قانون استخدام ساسکاچوان (ادغام) قانون جبران خساره کارگران	ظرف 12 ماه از آخرین حادثه برای واحد پیشگیری از آزار و اذیت و اقدامات تبعیض‌آمیز صحت و سلامت OHS ظرف 5 روز از آگاهی از آسیب برای آسیب روانی
یوکان **بورد مصئونیت و جبران خسارت کارگران**	بورد مصئونیت و جبران خسارت کارگران مقررات صحت و مصئونیت محل کار	ظرف 12 ماه از آخرین حادثه آزار جنسی یا آگاهی از آسیب روانی

وتدوین‌شده توسط شورای زنان مسلمان کانادا *(CCMW)* به‌عنوان بخشی از پروژه مداخلات محیط کار در مورد آزار جنسی *(WISH)*.

این منبع معلومات حقوقی عمومی ارائه می‌دهد و مشاوره حقوقی محسوب نمی‌شود.
تمویل شده توسط وزارت عدلیه کانادا.

© *CCMW 2026* / به روز شده: مارچ *2026*

Canadian Council of Muslim Women (CCMW)
Le conseil canadien des femmes musulmanes (CCFM)

Department of Justice Canada
Ministère de la Justice Canada