څه ډول په کار ځای کې د جنسي ځورونې په اړه شکایت له ګمارونکي د کار ځای څخه بهر له با چا سره ثبت کړئ؟

دا لارښود تشریح کوي چې څنګه د خپل کار ګمارونکي څخه بهر د جنسي ځورونې په اړه راپور ورکړل شي او د بشري حقونو او د کار ځای د خوندیتوب د پلاپلو ادارو په اړه معلومات وړاندې کوي تر څو دوی ته راپور ورکول کېږي. د یوازې د عمومي معلوماتو لپاره دی او حقوقي مشوره نه ده.

یادونه: که چېرې تاسو غواړئ یو وکیل وګمارئ، قانوني پروسې کیدای شي ډېر لګښت ولري او همدارنګه ډېر وخت هم ونیسي. په عمومي ډول، د کار ځای د خوندیتوب ادارو شکایتونه د وکیل پرته تر ټولو اسانه ترسره کېدای شي، د بشري حقونو شکایتونه ډېری وخت د قانوني مرستې وکیلانو یا وړیا/کم لګښته قانوني کلینیکونو څخه د مرستې غوراوی لري او په مدني محکمه کې قانوني اقدامات تر ټولو ډېر لګښت لري، ځکه چې پیچلي دي او ډېری وخت د سیستم د سم مدیریت لپاره وکیل ته اړتیا لري. مهالویشونه توپیر لري، خو معمولاً د کار ځای د خوندیتوب ادارو بهیرونه تر ټولو چټک وي، په داسې حال کې چې د بشري حقونو اداري او محکمې د شکایتونو د اوږدې لپاره د سیستم له لارې مخکې تګ اوږد وخت نیسي (کیدای شي کلونه وخت ونیسي).

اد ډېر لاسرسي وړ څخه تر کم د لاسرسي وړ پورې:

1. **د کار ځای د خوندیتوب شکایتونه**
2. **د بشري حقونو شکایتونه**
3. **مدني اقدامات**

یادونه: که چېرې تاسو له خپل کار ګمارونکي سره داسې اسناد لاسلیک کړي وي چې په هغې کې مو موافقه کړې وي چې د هغوی پر وړاندې قانوني اقدام ونه کړئ، کیدای شي تاسو د دې شکایتونو د ثبتولو اجازه ونه لرئ. مګر، په ځینو ځانګړو مواردو کې کیدای شي د قانوني مشورو ترلاسه کولو اړوند استثناوې موجودې وي.

که چېرې ستاسو ګمارونکی څېړنه ونه کړي، د خوندیتوب تدابیر چمتو نه کړي یا یوه غیر عادلانه/ناسمه څېړنه ترسره کړي، تاسو کولای شئ د بشري حقونو او د حرفوي روغتیا او خوندیتوب ادارو سره شکایتونه ثبت کړئ.

د بشري حقونو شکایتونه

جنسي ځورونه د جنس یا جنسیت پر بنسټ یو ډول توپیري چلند دی او د بشري حقونو د قوانینو له مخې د هغې پر وړاندې خوندیتوبونه شته دي. د بشري حقونو اداري څو اړخیز والی مني، یعنې ستاسو شکایت کولی شي تشریح کړي چې څنګه ستاسو نژاد، دین، جنسیت او جنس په هغه ځورونې اغېز کړی چې تاسو ورسره مخ شوي یاست. د بشري حقونو ډیری شکایتونه دا مرحلې په پام کې نیسي:

1. د پېښې له جزئیاتو سره د تبعیض مبناوو (لکه جنس یا جنسیت) او د ژوند هغې برخې په اړه چې اغېزمنه شوې وي (لکه کار) د شکایت فورمه وسپارئ.
2. د بشري حقونو اداره ستاسو فورمه ارزوي، که اړتیا وي د بدلون غوښتنه کوي او بیا یې ستاسو له ګمارونکي سره شریکوي.
3. ستاسو ګمارونکی خپل ځواب ثبتوي.
4. دواړه اړخونه د پلټنې په موخه خپل شواهد او اسناد سپاري.
5. د بشري حقونو ځینې اداري کېدای شي په همدې پړاو کې شکایت رد کړي یا پربېړه وکړي چې استماعیه ناستې ته یې ونه لېږي، که چېرې شکایت مبناء ونه لري یا که د ګمارونکي لخوا دا غوښتنه وشي.
6. کیدای شي یو شمېر د بشري حقونو اداري په وړیا ډول رضاکارانه حل یا د منځګړیتوب وړاندیز وکړي.
7. یوه استماعیه ناسته د دواړو لوریو د خبرو د اوربدو لپاره ترسره کېږي.
8. پریکړه د بشري حقونو د اداري لخوا ترسره کېږي. هغه پایلې چې تاسو یې ترلاسه کولای شئ په هغوی کې د له لاسه وتلو معاشونو جبران، ستاسو د کرامت ته د اوښتې زیان لپاره مالي جبران او داسې حکمونه شامل دي چې له مخې یې کار ګمارونکی اړ کېږي پالیسۍ جوړې کړي او روزنه ترسره کړي، بښنه وغواړي یا تاسو بېرته په دنده وګماري.

د کار ځای د خوندیتوب شکایتونه

جنسي ځورونه د کار ځای د تاوتریخوالي یوه بڼه ګڼل کېږي او د روغتیا او خوندیتوب د قوانینو له مخې غیرقانوني ده. که د جنسي ځورونې له امله تاسو ته رواني زیان اوښتی وي، کېدای شي د کارکوونکو د جبران امتیازونو د ترلاسه کولو ادعا هم وکړئ. معمولاً د حرفوي روغتیا او خوندیتوب (OHS) د ځورونې شکایتونه ته څه ډول رسېدنه ترسره کېږي:

1. یو شکایت وسپارئ چې پکې د جنسي ځورونې تشریح، دا تشریح کوي چې څنګه دا مورد د خوندیتوب لپاره خطر دی، تاسو د هغې په اړه چا ته راپور ورکړی، ستاسو ګمارونکي څنګه غبرګون ښودلی دی (که یې ښودلی وي) او هر هغه زیان یا تاوان چې تاسو ته اوښتی وي، پکې شامل وي. عموماً د حرفوي روغتیا او خوندیتوب (OHS) ډېری اداري یوازې پر هغو شکایتونو تمرکز کوي چې د ګمارونکي لخوا د ځورونې د راپورونو د ناسم مدیریت په اړه وي.
2. د OHS اداره به د شکایت په اړه پلټنه ترسره کړي.
3. د څېړنې پر مهال، OHS کولای شي ستاسو ګمارونکي ته امر وکړي چې د جنسي ځورونې پالیسۍ، د راپور ورکولو کړنلارې او د څېړنې بهیرونه جوړ یا نوي کړي، دا په هغه صورت کې چې اوسني تدابیر بسنه ونه کړي.
4. کېدای شي د حرفوي روغتیا او خوندیتوب اداره (OHS) ستاسو ګمارونکي ته دا امر هم وکړي چې ستاسو راپور وڅېړي یا بیا یې وڅېړي او همدارنګه د له لاسه ورکړو معاشونو یا د طبي او رواني روغتیا د لګښتونو لپاره جبران وړاندې کړي.

د بشري حقونو د ټولو ادارو لپاره:

- په یوې ډلې کې دننه والی په یاد ولرئ: تشریح کړئ چې څنګه ستاسو نژاد، دین، جنس او جنسیت ټولو په ګډه ستاسو د جنسي ځوروني په تجربه کې رول درلود.
- د بشري حقونو ادارو لپاره محدودیتونه شته دي چې تاسو د ځوروني له پېښې وروسته څومره وخت لرئ چې شکایت وسپارئ.
- تاسو نشئ کولای د هغو پېښو په اړه شکایت ثبت کړئ چې له ټاکلي شوي وخت وروسته وي، مګر دا چې:
  - ځورونه د ترسره کېدو په حال کې وي یا د ځورونې ټولې پېښې د وخت له اړخه یوه له بل سره وصل وي،
  - د ځنډ لپاره ښه دلیل موجود وي او هیڅوک زیان ونه ویني (لکه، شاهدان یا اسناد لا هم شته وي) یا
  - دا د عامه ګټې لپاره وي، لکه سیستماتیکه ځورونه چې په ګڼ شمېر کسانو باندې اغېز کوي.

د فدرال تر څارنې لاندې یا د هغوی لخوا تنظیمېدونکي کار کوونکي

یادونه: په کانادا کې د فدرال لخوا تنظیمېدونکی کار کوونکی هغه کس دی چې په هغو ځانګړو صنعتونو کې کار کوي چې د ولایتي قوانینو پر ځای د فدرالي حکومت د کار قوانینو (د کانادا د کار قانون) تابع وي. په دغه صنعتونو کې هوایي ترانسپورت، راډیو/تلویزیون خپرونې، کښتۍ چلونه، بانکي خدمتونه (لکه، RBC، CIBC)، د ولایتي حدودو تر منځ لارۍ/د ریل پټلۍ، پایپ لاینونه او داسې نور شامل دي.

د بشري حقونو شکایتونه	د کار ځای د خوندیتوب شکایتونه

• لومړی، د کانادا د بشري حقونو کمیسیون ته راپور ورکړئ. که چېرې دوی ونشي کولای د حل لار چاره وموميي، کمیسیون به یې د کانادا د بشري حقونو محکمې ته ستاسو شکایت واستوي.
• قانون: **د کانادا د بشري حقونو قانون**
  ○ 3 برخه جنسي او جنسیتي توپیري چلند غیر قانوني ګڼي.
  ○ د څو عواملو له امله رامنځته شوې پېښه: تشریح کړئ چې څنګه ستاسو نژاد، دین، جنس او جنسیت ټولو په ګډه ستاسو د جنسي ځورونې په تجربه کې رول درلود.
• د ثبتولو لپاره وروستۍ نېټه: تاسو باید د وروستۍ پېښې یا جنسي ځورونې وروسته خپل شکایت د 12 میاشتو په اړه کې وسپارئ.
	• د فدرال د کار پروګرام ته راپور ورکړئ.
	• قانون: **د کانادا د کار قانون او په کار ځای کې د ځورونې او تاوتریخوالي د مخنیوي تګلاري**
	  ○ د قانون د III برخې XV.1 څېړکی په فدرالي سطحه جنسي ځورونه غیر قانوني ګڼي او ګمارونکی اړ کوي چې داسې چاپېریال برابر کړي چې له جنسي ځورونې څخه پاک وي.
	• د ثبتولو لپاره وروستۍ نېټه: له هغې وروسته د 6 میاشتو په موده کې چې تاسو د جنسي ځورونې څخه خبر شوئ. که چېرې تاسو نور خپل ګمارونکي ته کار نه کوئ، تاسو باید د خپلې دندې له پایته رسېدو وروسته د 90 ورځو په اړه کې یې ثبت کړئ.

د ولايتي/سيمه‌ييزو قوانينو لخوا د تنظيم شويو کارکوونکو لپاره د بشري حقونو شکايتونه

د بشري حقونو اداره	قانون	د ثبتولو لپاره وروستۍ نېټه
د اونتاريو د بشري حقونو محکمه	د Ontario د بشري حقونو قانون (7(2) برخه جنسي ځورونه غير قانوني ګڼي)	د وروستۍ پېښې له نېټې څخه 12 مياشتې
د Alberta د بشري حقونو کميسيون	د Alberta د بشري حقونو قانون (7 برخه جنسي ځورونه غير قانوني ګڼي)	د وروستۍ پېښې له نېټې څخه 12 مياشتې
د British Columbia د بشري حقونو محکمه	د BC د بشري حقونو قانون (13 برخه جنسي ځورونه غير قانوني ګڼي)	د وروستۍ پېښې له نېټې څخه 12 مياشتې
د Manitoba د بشري حقونو کميسيون	د Manitoba د بشري حقونو قانون (19 برخه جنسي ځورونه غير قانوني ګڼي)	د وروستۍ پېښې له نېټې څخه 12 مياشتې
د New Brunswick د بشري حقونو کميسيون	د New Brunswick د بشري حقونو قانون (10 برخه جنسي ځورونه غير قانوني ګڼي)	د وروستۍ پېښې له نېټې څخه 12 مياشتې
د Newfoundland او Labrador د بشري حقونو کميسيون	د Newfoundland او Labrador د بشري حقونو قانون (9 مه ماده د جنس او جنسيت پر بنسټ تبعيض غير قانوني ګڼي، همدارنګه 18 مه ماده د جنسي ځورونې ځانګړي ډولونه غيرقانوني ګڼي)	د وروستۍ پېښې له نېټې څخه 12 مياشتې
د Northwest د سيمو د بشري حقونو کميسيون	د NWT د بشري حقونو قانون (5 برخه جنسي او جنسيتي تبعيض غير قانوني ګڼي)	د وروستۍ پېښې له نېټې څخه 24 مياشتې

د بشري حقونو اداره	قانون	د ثبتولو لپاره وروستۍ نېټه
د Nova Scotia د بشري حقونو کمیسیون	د *Nova Scotia* د بشري حقونو کمیسیون (5 مه برخه د جنس او جنسیت پر اساس تبعیض غیرقانوني ګڼي، همدارنګه 3 برخه د جنسي ځوروني ځانګړې تعریف هم لري)	د وروستۍ پېښې له نېټې څخه 12 میاشتې، که څه هم دغه موده له وروستۍ پېښې څخه وروسته تر 24 میاشتو پورې غځول کیدای شي
د Nunavut د بشري حقونو محکمه	د *Nunavut* بشري حقونو قانون (7 مه برخه د جنس او جنسیت پر اساس تبعیض غیرقانوني ګڼي)	د وروستۍ پېښې له نېټې څخه 24 میاشتې
د Prince Edward Island د بشري حقونو کمیسیون	د *PEI* د بشري حقونو کمیسیون (دا سریزه د جنس او جنسیت پر اساس تبعیض غیرقانوني ګڼي)	د وروستۍ پېښې له نېټې څخه 12 میاشتې
Quebec: Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) لومړی شکایت ترلاسه کوي او بیا پربکړه کوي چې دا د Quebec د بشري حقونو محکمې ته ولېږي	د *Quebec* د بشري حقونو منشور او آزادۍ (د قوانینو 10،10.1 او 46 برخې جنسي ځورونه د جنس یا جنسیت پر بنسټ د تبعیض په شکل غیرقانوني ګڼي)	په عمومي ډول د پېښې له رامنځته کېدو څخه تر 3 کلونو پورې یا د نښاروالۍ/پولیسو اړوند ستونزو لپاره 6 میاشتې
د Saskatchewan د بشري حقونو کمیسیون	د *Saskatchewan* د بشري حقونو قانون (دا سریزه د جنس او جنسیت پر اساس تبعیض غیرقانوني ګڼي)	د وروستۍ پېښې له نېټې څخه 12 میاشتې
د Yukon د بشري حقونو کمیسیون	د *Yukon* د بشري حقونو کمیسیون (14 برخه د هغو مبناوو پر بنسټ تبعیض لرونکې ځورونه، چې پکې جنس او جنسیت شامل دی، غیرقانوني ګڼي)	د وروستۍ پېښې له نېټې څخه 18 میاشتې

د ولايتي/سيمه ييز کار ځای د خوندیتوب اداري

ولايتي/سيمه ييزه اداره	قانون	د ثبتولو لپاره وروستی نېټه
Ontario **که ګمارونکی څېړنه ونه کړي یا سم ډول څېړنه ونه کړي او جنسي څورونه د ناخوندي کاري وضعیت په توګه وي، تاسو کولای شئ د Ontario د کار ریاست ته مراجعه وکړئ** **که د څورونې له امله د رواني زیان ادعا لرئ، تاسو کولای شئ د کار ځای د خوندیتوب او بیمې بورډ ته مراجعه وکړئ**	د حرفوي روغتیا اوخوندیتوب قانون د کار ځای د خوندیتوب او بیمې قانون	د Ontario د کار ریاست لپاره هیڅ وروستی نېټه نشته ده د کاري خوندیتوب او بیمې بورډ سره له هغه نېټې څخه 6 میاشتې وروسته ثبت کړئ کله چې تاسو د رواني زیان څخه خبر شوئ
Alberta **که ګمارونکی څېړنه ونه کړي یا سمه څېړنه ونه کړي او جنسي څورونه د ناخوندي کاري وضعیت په توګه وي، تاسو کولی شئ د حرفوي روغتیا او خوندیتوب اداري ته مراجعه وکړئ** **د جنسي څورونې له امله د رواني زیان د راپور ورکولو لپاره، د کارکوونکو د زیان د جبران بورډ ته مراجعه وکړئ**	د حرفوي روغتیا اوخوندیتوب (OHS) قانون د حرفوي روغتیا اوخوندیتوب قانون د کار کوونکو د زیان د جبران قانون	د حرفوي روغتیا او خوندیتوب لپاره هیڅ ډول وروستی نېټه نشته ده د کار کوونکي د زیان د جبران بورډ سره له هغه نېټې څخه 24 میاشتې وروسته ثبت کړئ کله چې تاسو د رواني زیان څخه خبر شوئ
British Columbia **WorkSafeBC**	د کار کوونکو د زیان د جبران قانون د حرفوي روغتیا او خوندیتوب تګلاره	له هغې نېټې څخه 12 میاشتې چې تاسو د څورونې یا رواني زیان څخه خبر شوي یاست

ولایتي/سیمه ییزه اداره	قانون	د ثبتولو لپاره وروستی نېټه
Manitoba **که ګمارونکی څېړنه ونه کړي یا سمه څېړنه ونه کړي او جنسي ځورونه د ناخوندي کاري وضعیت په توګه وي، تاسو کولای شئ د کاري خوندیتوب او روغتیا اداري ته مراجعه وکړئ** **د جنسي ځورونې له امله د رواني زیان د راپور ورکولو لپاره، د Manitoba د کارکوونکو د زیان د جبران بورډ ته مراجعه وکړئ**	د کار ځای د خوندیتوب او روغتیا قانون د کار ځای د خوندیتوب او روغتیا تګلاره د کار کوونکو د زیان د جبران قانون	د کار ځای د خوندیتوب او روغتیا برخې ته له هغې وروستۍ پېښې څخه 60 ورځې وروسته د Manitoba د کارکوونکو د زیان د جبران بورډ لپاره له هغه نېټې څخه 30 ورځې، کله چې تاسو د رواني زیان څخه خبر شوئ
New Brunswick **WorkSafeNB**	د حرفوي روغتیا او خوندیتوب قانون د *New Brunswick* تګلاره *191-91* د کار کوونکو د زیان د جبران قانون	له هغې نېټې څخه 12 میاشتې چې تاسو د ځورونې یا رواني زیان څخه خبر شوي یاست
د Newfoundland او Labrador **WorkplaceNL**	د *Newfoundland* او *Labrador* د حرفوي روغتیا او خوندیتوب *(OHS)* قانون د حرفوي روغتیا او خوندیتوب تګلارې د کار ځای د روغتیا، خوندیتوب او د زیان د جبران قانون	د جنسي ځورونې د راپور ورکولو لپاره له وروستۍ پېښې له نېټې څخه 12 میاشتې که د رواني زیان لپاره ادعا کوئ، د رواني زیان د خبرتیا له نېټې څخه د 30 ورځو په لړ کې
د Northwest سیمې **د کار کوونکي د خوندیتوب او د زیان د جبران کمیسیون**	د *Northwest* سیمو د خوندیتوب قانون *(یو ځای شوې)* د حرفوي روغتیا او خوندیتوب تګلارې *(یو ځای شوې)* د ځوروني پر وړاندې د اقدام قانون د کار کوونکو د زیان د جبران قانون	د جنسي ځورونې د راپور ورکولو لپاره ځانګړې نېټه نه ده ټاکل شوې، خو سپارښتنه کیږي چې د وروستۍ پېښې له نېټې څخه د 6-12 میاشتو په لړ کې یې په اړه راپور ورکړل شي د رواني زیان لپاره هر څومره ژر چې کیدای شي

ولایتي/سیمه ییزه اداره	قانون	د ثبتولو لپاره وروستۍ نېټه
Nova Scotia **که ګمارونکی څېړنه ونه کړي یا سمه څېړنه ونه کړي او جنسي څورونه د ناخوندي کاري وضعیت په توګه وي، تاسو کولی شئ د کار، مهارتونو او کډوالۍ وزارت، د حرفوي روغتیا او خوندیتوب څانګې ته مراجعه وکړئ** **د څورونې له امله د رواني زیان د راپور ورکولو لپاره، د NS د کارکوونکو د زیان د جبران بورډ ته مراجعه وکړئ**	د حرفوي روغتیا او خوندیتوب قانون د حرفوي خوندیتوب عمومي تګلارې، د *NS 44/99* تګلاره په کار ځای کې د تاوتریخوالي تګلارې، د *NS 209/2007* تګلاره د کار ځای د روغتیا او خوندیتوب تګلارې، د *NS 52/2013* تګلاره د کار کوونکو د زیان د جبران قانون	د کار، مهارتونو او کډوالۍ وزارت، د حرفوي روغتیا او خوندیتوب څانګې لپاره د جنسي څورونې د وروستۍ پېښې له نېټې څخه د 6 میاشتو په لړ کې د NS د کارکوونکو د زیان د جبران بورډ لپاره له هغه نېټې څخه 12 میاشتې، کله چې تاسو د رواني زیان څخه خبر شوئ
Nunavut **د کار کوونکي د خوندیتوب او د زیان د جبران کمیسیون**	د *Nunavut* د خوندیتوب قانون *(یو ځای شوی)* د حرفوي روغتیا او خوندیتوب تګلارې *(یو ځای شوی)* د کار کوونکو د زیان د جبران قانون	د جنسي څورونې د راپور ورکولو لپاره له وروستۍ پېښې له نېټې څخه د 6 میاشتو په لړ کې د رواني زیان د راپور ورکولو لپاره له هغه نېټې څخه 60 ورځو دننه، کله چې تاسو د رواني زیان څخه خبر شوئ.
Prince Edward Island **د PEI د کار کوونکو د زیان د جبران بورډ**	د حرفوي روغتیا او خوندیتوب *(OHS)* قانون د حرفوي روغتیا او خوندیتوب قانون عمومي تګلارې په کار ځای کې د څورونې تګلارې د کار کوونکو د زیان د جبران قانون	د جنسي څورونې د یوه خطر په توګه د راپور ورکولو لپاره کومه ټاکلې نېټه نشته ده د جنسي څورونې له امله د رواني زیان د راپور ورکولو لپاره له هغه نېټې څخه 6 میاشتې، کله چې تاسو له رواني زیان څخه خبر شوئ

ولايتي/سيمه ييزه اداره	قانون	د ثبتولو لپاره وروستۍ نېټه
Quebec **Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST)**	د کار معیارونو ته د درناوي قانون حرفوي روغتیا او خوندیتوب ته د درناوي قانون	د جنسي ځوروني د راپور ورکولو لپاره له وروستۍ پېښې نېټې څخه د 24 میاشتو په لړ کې د رواني زیان د ادعا لپاره له هغه نېټې څخه د 6 میاشتو په لړ کې، کله چې تاسو له رواني زیان څخه خبر شوئ
Saskatchewan **که ګمارونکی څېړنه ونه کړي یا سمه څېړنه ونه کړي او جنسي ځورونه د ناخوندي کاري وضعیت په توګه وي، تاسو کولای شئ د حرفوي روغتیا او خوندیتوب د ځورونې او تبعیض مخنیوي برخې ته مراجعه وکړئ** **د جنسي ځورونې له امله د رواني زیان د راپور ورکولو لپاره، د Saskatchewan د کارکوونکو د زیان د جبران بورډ ته مراجعه وکړئ**	د *Saskatchewan* د دندې قانون *(یو ځای شوې)* د کار کوونکو د زیان د جبران قانون	د حرفوي روغتیا او خوندیتوب د ځورونې او تبعیض مخنیوي واحد لپاره د وروستۍ پېښې له نېټې څخه دننه 12 میاشتې د رواني زیان لپاره، له هغه نېټې څخه د 5 ورځو په لړ کې، کله چې تاسو له زیان څخه خبر شوئ.
Yukon **د کار کوونکو د خوندیتوب او د زیان د جبران بورډ**	د کار کوونکو د خوندیتوب او د زیان د جبران قانون د کار ځای د روغتیا او خوندیتوب تګلاري	د جنسي ځورونې د وروستۍ پېښې له نېټې څخه یا د رواني زیان د خبرتیا له نېټې څخه د 12 میاشتو په لړ کې

دا د کانادا د مسلمانو ښځو شورا (CCMW)** له لوري په کار ځای کې د جنسي ځوروني د مداخلې (WISH) پروژې په چوکاټ کې چمتو شوی دی.

دا سرچینه عمومي حقوقي معلومات وړاندې کوي او حقوقي سلا مشوره نه ده.
د کانادا د عدلیې وزارت لخوا یې مالي ملاتړ ترسره کېږي.

© *CCMW 2026* / اپډیټ شوی په: د *2026* مارچ میاشت

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

Department of Justice Canada
Ministère de la Justice Canada