معرفة حقوقك

يشرح هذا المورد حقوقك ومسؤوليات صاحب العمل فيما يتعلق بالتحرّش الجنسي في مكان العمل.

يُعد التحرش الجنسي في مكان العمل غير قانوني بموجب قوانين حقوق الإنسان والسلامة في مكان العمل على مستوى المقاطعات والأقاليم والمستوى الفيدرالي.

تنطبق هذه القوانين على جميع العاملين في مكان العمل، بغض النظر عن وضعهم الوظيفي أو وضعهم كمهاجرين.

حقوقك في مكان العمل هي:

- الحماية من التمييز على أساس جنسك أو ما يفترضه الآخرون أنه جنسك، أو نوعك الاجتماعي، أو تعبيرك الجنسي، أو هويتك الجنسية، أو توجهك الجنسي
- العمل في مكان خالٍ من التحرش الجنسي (داخل مكان العمل أو خارج مكان العمل الفعلي)، سواء كان مصدره زملاء العمل أو المدراء أو العملاء أو أي شخص آخر يتم التعامل معه.
- عدم الاضطرار إلى التعامل مع بيئة عمل سامة حيث تكثر النكات أو التعليقات أو السلوكيات الجنسية أو القائمة على النوع الاجتماعي
- إمكانية الوصول إلى سياسات التحرش الجنسي في مكان عملك، وتلقّي التدريبٍ عليها، والطرق الآمنة للإبلاغ عن التحرش.



- التحقيق في أي بلاغات عن التحرش الجنسي بشكل عادل
- الحصول على الدعم والتسهيلات اللازمة لسلامتك وتلبية احتياجاتك إذا تعرضت للمضايقة، حتى أثناء التحقيق فيها.
- التمتع بهذه الحمايات بغض النظر عن وضعك الوظيفي ووضع الهجرة (مثل، سواء إن كان الشخص موظف منتظم، بدوام كامل أو جزئي، مؤقت أو دائم، متعاقد مستقل، مقدم رعاية مقيم، عامل خدمة شخصية، عامل أجنبي مؤقت، أو كان لديه وضع هجرة غير مؤكد، إلخ).

تشمل مسؤوليات صاحب العمل ما يلي:

- **منع حدوث التحرش الجنسي.**
- وضع سياسات واضحة بشأن التحرش الجنسي وتوفير التدريب اللازم بشأنها.
- التحقيق في شكاوى التحرش الجنسي بشكل عادل وسريع ومعقول
- التأكد من أن جميع الأشخاص المرتبطين بمكان العمل (مثل الموظفين والمتعاقدين والعملاء، الخ) على دراية بالسياسات وكيفية الإبلاغ عن التحرش
- توفير طرق آمنة وميسرة وعملية للإبلاغ عن التحرش الجنسي

- حماية أي شخص يبلغ عن التحرش أو يشهد عليه من الانتقام (من غير القانوني أن يُعاقبوا على التحدث علنًا).
- تقديم الدعم وتوفير الموارد لأي شخص قدم شكوى تحرش جنسي أو أي شخص يشارك في تحقيق يتعلق بالتحرش الجنسي
- الحفاظ على بيئة عمل خالية من النكات أو التعليقات أو المظاهر ذات الطابع الجنسي أو القائم على النوع الاجتماعي





- التحقيق في حالات التحرش الجنسي حتى لو حدثت مرة واحدة فقط، أو لم يكن المتحرش يقصد استهداف شخص ما بناءً على جنسه أو نوعه الاجتماعي.
- التحقيق في حالات التحرش حتى لو لم يتقدم أحد بشكوى رسمية
- إدراك أن التحرش ضد النساء المسلمات (أو أي شخص) قد يشمل سلوكًا جنسيًا أو قائمًا على النوع الاجتماعي مرتبطًا بعرقهن أو دينهن، والذي قد يختلف عن أشكال التحرش الأخرى.

يجب على سياسات صاحب العمل المتعلقة بالتحرش الجنسي أن:



- تكون مكتوبة
- تكون سهلة الفهم
- تكون سهولة الوصول
- تُقدّم وتُشرَح لكم بوضوح
- تتضمن خطوات واضحة للإبلاغ عن التحرش الجنسي
- توفر طرقًا بديلة للإبلاغ عن التحرش الجنسي
- تتطلب تدريبًا على السياسات
- تحمي أي شخص يبلّغ عن التحرش الجنسي أو يشارك في تحقيق بشأنه، من الانتقام.
- تعالج التحرش الجنسي بشكل خاص (وليس مجرد التحرش أو التمييز بشكل عام).
- تشرح نوع الدعم المتاح للشخص المُبلِّغ
- تتيح ترجمة السياسات أو توفير الترجمة الشفوية لها، وتوفّر خدمات الترجمة الشفوية أثناء الإبلاغ والتحقيقات عند الحاجة

يجب على تحقيقات صاحب العمل المتعلقة بالتحرش الجنسي أن:

- تستخدم معيار "ترجيح الاحتمالات"، أي تحديد ما إذا كان من المرجّح أكثر من عدمه (احتمال 50% أو أكثر) أن التحرّش قد حدث، وليس المعيار الجنائي الأكثر صرامة وهو "الإثبات بما لا يدع مجالاً للشك المعقول"
- تستعين بمحقق خارجي إذا لم يكن المحقق الداخلي قادرًا على أن يكون عادلًا ومحايدًا، أو إذا بدا غير قادر على ذلك.
- تسمح لك بتواجد أشخاص داعمين معك
- توفر طرق ميسرة لمشاركة معلوماتك، سواء كتابيًا أو شفهيًا.
- تكون عادلة مع جميع الأطراف المعنية
- تتخذ التدابير لضمان سلامتك أثناء إجراء التحقيق
- تحافظ على سرية المعلومات
- تحميك من الانتقام، وتوفر وسائل لمنعه أو إيقافه في حال حدوثه.

وضعه المجلس الكندي للمرأة المسلمة *(CCMW)* كجزء من مشروع "التدخلات في مكان العمل بشأن التحرش الجنسي" *(WISH)*.

يوفر هذا المورد معلومات قانونية عامة ولا يُعد استشارة قانونية.
بتمويل من وزارة العدل الكندية.

© *CCMW 2026* / تم التحديث: مارس/آذار *2026*

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

Department of Justice Canada
Ministère de la Justice Canada