كيف يمكن الإبلاغ عن التحرّش الجنسي داخليًا إلى صاحب العمل؟

يشرح هذا الدليل كيفية الإبلاغ عن التحرش الجنسي لصاحب العمل، وما هي السجلات التي يجب الاحتفاظ بها، وما يجب فعله أثناء التحقيق في مكان العمل. هذه المعلومات عامة فقط وليست استشارة قانونية.

في حال عدم الانتساب إلى نقابة، يمكنك القيام بهذه الخطوات بنفسك. في حال الانتساب إلى نقابة، يمكنك التحدث إلى ممثل نقابتك لأنه سيقوم بتوجيهك وتمثيلك في كل خطوة.

النقابة هي رابطة رسمية منظمة للعمال، غالبًا في حرفة أو مهنة معينة، تُشكَّل لحماية حقوق العمال وتحسين ظروف عملهم.

إذا كان لدى صاحب العمل سياسة بشأن التحرش الجنسي أو سياسة بيئة عمل محترمة، ينبغي اتباع الخطوات التالية.

ملاحظة: لا يزال بإمكانك تقديم شكوى داخلية عن التحرش الجنسي بموجب أي سياسة قائمة في مكان العمل تتعلق بالتمييز أو التحرش، حتى لو لم تنص تحديدًا على "التحرش الجنسي".

على الرغم من أنه لا يوجد عادةً موعد نهائي لتقديم شكوى في معظم سياسات أصحاب العمل، إلا أنه من المستحسن تقديم الشكاوى في أسرع وقت ممكن حتى يسهل التحقيق في شكواك (على سبيل المثال، لا يزال الشهود يتذكرون ما حدث، ولا تزال المستندات والسجلات المادية موجودة).

1

نموذج الشكوى: ينبغي ملء نموذج الشكوى الخاص بصاحب العمل مع جميع التفاصيل (التواريخ، الأوقات، الأسماء)، المواقع، الشهود). في النموذج، ينبغي شرح لماذا يعتبر هذا التصرف تحرشا جنسيًا، واذكر أي إجراءات سلامة لازمة على الفور. ينبغي إرفاق أي مستندات لديك تدعم أقوالك، مثل رسائل البريد الإلكتروني، أو الرسائل النصية، أو لقطات الشاشة، أو سجلات المكالمات.

2

تقديم الطلب: يُرجى إرسال نموذج الشكوى وأي مرفقات عبر البريد الإلكتروني إلى الشخص المذكور في سياسة تلقي الشكاوى. يمكنك أيضًا تسليمها لهم شخصيًا أو الاتصال بهم وقراءة شكواك بصوت عالٍ. إذا لم تحدد السياسة شخصًا مسؤولا عن تلقي البلاغات، أو إذا كان هذا الشخص هو من يتحرش بك، يمكنك إبلاغ شخص آخر في قسم الموارد البشرية أو العمليات أو الإدارة العليا.

لم يقم صاحب العمل بالتحقيق في شكواك أو لم يقدم لك إجراءات السلامة التي طلبتها.

بدأ صاحب العمل تحقيقًا وقدم لك إجراءات السلامة التي طلبتها.

3

المقابلة: تتم مقابلة المحقق (حضوريًا أو عبر الإنترنت) لمشاركة قصتك. يمكنك طلب شخص داعم، أو مترجم فوري ، أو مترجم تحريري، أو أي تسهيلات أخرى لذوي الاحتياجات الخاصة لإجراء المقابلة. يجب على صاحب العمل ضمان توفير مكان آمن وسري أو منح الموظف إجازة من العمل للحضور.

توقّف. تُقدّم الشكاوى إلى هيئات حقوق الإنسان والصحة والسلامة المهنية على المستوى الفيدرالي/المقاطعة/الإقليم.



4

الخطوات التالية: سلِّم المحقّق أي مستندات إضافية يطلبها. ثم، يمكنك التواصل مع المحقق أو قسم الموارد البشرية من وقت لآخر للحصول على آخر مستجدات سير التحقيق.

أبلغك صاحب العمل بنتائج التحقيق. لديك شعور بعدم الرضا عن التحقيق (على سبيل المثال، لم يجر بشكل صحيح أو كان غير عادل).

أبلغك صاحب العمل بنتائج التحقيق. لديك شعور بالرضا عن التحقيق.

5

السجل: احتفظ بهذه النتائج في سجل.



توقّف. تُقدّم الشكاوى إلى هيئات حقوق الإنسان والصحة والسلامة المهنية على المستوى الفيدرالي/المقاطعة/الإقليم.

إذا لم يكن لدى صاحب العمل سياسة بشأن التحرش الجنسي أو سياسة لبيئة عمل قائمة على الاحترام، يُرجى اتباع الخطوات التالية.

ملاحظة: حتى لو لم يكن لدى صاحب العمل سياسة بهذا الشأن، فلا يزال بإمكانك الإبلاغ عن التحرش الجنسي، وينص القانون على أنه يجب على صاحب العمل التحقيق في الأمر.

على الرغم من أنه لا يوجد عادةً موعد نهائي لتقديم شكوى داخليًا إلى صاحب العمل، إلا أنه من المستحسن تقديم الشكاوى في أسرع وقت ممكن حتى يسهل التحقيق في شكواك (على سبيل المثال، لا يزال الشهود يتذكرون ما حدث، ولا تزال المستندات والسجلات المادية موجودة).

1

الشكوى: يُرجى كتابة ما حدث بكل التفاصيل (التواريخ، الأوقات، الأسماء، المواقع، الشهود). وشرح لماذا يُعتبر هذا السلوك تحرشًا جنسيًا، وذكر أي إجراءات سلامة تحتاجها على الفور. ينبغي إرفاق أي مستندات لديك تدعم أقوالك، مثل رسائل البريد الإلكتروني، أو الرسائل النصية، أو لقطات الشاشة، أو سجلات المكالمات.

2

تقديم الطلب: يُرجى إرسال شكواك المكتوبة وأي مرفقات عبر البريد الإلكتروني إلى رئيس قسم الموارد البشرية أو العمليات أو الرئيس التنفيذي/المدير التنفيذي. يمكنك أيضًا تسليمها لهم شخصيًا أو الاتصال بهم وقراءة شكواك بصوت عالٍ. إذا كان رئيس قسم الموارد البشرية أو العمليات أو الرئيس التنفيذي/المدير التنفيذي هم من تصدر عنهم المضايقة، يمكنك إبلاغ شخص آخر في قسم الموارد البشرية أو العمليات أو الإدارة العليا.

لم يقم صاحب العمل بالتحقيق في شكواك أو لم يقدم لك إجراءات السلامة التي طلبتها.

بدأ صاحب العمل تحقيقًا وقدم لك إجراءات السلامة التي طلبتها.

3

المقابلة: تتم مقابلة المحقق (حضوريًا أو عبر الإنترنت) لمشاركة قصتك. يمكنك طلب شخص داعم، أو مترجم فوري، أو مترجم تحريري، أو أي تسهيلات أخرى لذوي الاحتياجات الخاصة لإجراء المقابلة. يجب على صاحب العمل ضمان توفير مكان آمن وسري أو منح الموظف إجازة من العمل للحضور.



توقّف. تُقدّم الشكاوى إلى هيئات حقوق الإنسان والصحة والسلامة المهنية على المستوى الفيدرالي/المقاطعة/الإقليم.

4

الخطوات التالية: سلِّم المحقّق أي مستندات إضافية يطلبها. ثم، يمكنك التواصل مع المحقق أو قسم الموارد البشرية من وقت لآخر للحصول على آخر مستجدات سير التحقيق.

أبلغك صاحب العمل بنتائج التحقيق. لديك شعور بعدم الرضا عن التحقيق (على سبيل المثال، لم يجر بشكل صحيح أو كان غير عادل).

أبلغك صاحب العمل بنتائج التحقيق. لديك شعور بالرضا عن التحقيق.

5

السجل: احتفظ بهذه النتائج في سجل.



توقّف. تُقدّم الشكاوى إلى هيئات حقوق الإنسان والصحة والسلامة المهنية على المستوى الفيدرالي/المقاطعة/الإقليم.

في حال الانتساب إلى نقابة وكانت نتائج التحقيق غير مرضية، يمكنك التوجه إلى ممثل نقابتك وقد يقدم تظلم نيابة عنك قبل أو أثناء تقديم شكوى خارجية.

أثناء التحقيق، يجب عليك:

- تقديم أي وثائق أو سجلات تتعلق بالتحرش الجنسي للمحقق، مثل الرسائل النصية، ورسائل البريد الإلكتروني، والصور، والملاحظات، ومذكراتك أو يومياتك، ومعلومات عن أي أشخاص قد يكونون شهدوا ما حدث.
- مقابلة المحقق لمناقشة ما حدث، أو تقديم معلوماتك كتابيًا إذا كان ذلك أسهل.
- طلب الاطلاع على أي دليل يقدمه المتحرش حتى يتسنى الرد عليه. عند الحصول عليه، ينبغي التأكد من الرد كتابيًا أو في مقابلة أخرى.
- الطلب من صاحب العمل توفير التسهيلات أو إجراءات السلامة اللازمة لسلامتك البدنية والنفسية
- إبلاغ صاحب العمل أو المحقّق عن أي انتقام (معاملة سلبية بسبب تقديمك شكوى).

من هو محقق مكان العمل؟

محقق مكان العمل هو الشخص الذي ينظر في الشكاوى المتعلقة بسلوك الموظفين. قد يعمل داخل المنظمة أو يكون خبير خارجي استعانت به المنظمة كمستشار للنظر في الشكوى. تتمثل مهمته في إجراء مقابلات مع الأشخاص، والعثور على الأدلة ومراجعتها، ومعرفة ما حدث، ثم إبلاغ صاحب العمل بالنتائج التي توصل إليها بناءً على سياسات صاحب العمل والقانون.

ينص القانون على وجوب أن يكون المحقق محايدًا وعادلاً عند النظر في الشكاوى. لا يمثل المحقق أي شخص (فهو لا يمثل صاحب العمل، ولا الشخص الذي قدم الشكوى، ولا الشخص الذي قُدّمت الشكوى ضده). بل هو شخص محايد تتمثّل وظيفته في معرفة ما حدث على الأرجح، وغالبًا ما يقرر بعد ذلك ما إذا كان ما حدث على الأرجح مخالفًا لأي سياسات أو قوانين.

هناك أنواع مختلفة من المحقّقين:

- أشخاص من داخل جهة العمل، مثل مسؤول الموارد البشرية أو محامٍ
- محققون خارجيون قد يكونون محامين من مكاتب محاماة، أو محققين من شركات تحقيق ليسوا محامين ولكنهم مدربون على التحقيق في دعاوى العمل.
- لدى بعض الشركات الكبيرة لجان مشتركة للصحة والسلامة تضم محقّقين ينظرون في الشكاوى.
- لدى هيئات حقوق الإنسان، عند ورود شكوى خارجية، مسؤولون مختصون بحقوق الإنسان يتولون التحقيق في مطالبات حقوق الإنسان.
- لدى هيئات السلامة في مكان العمل، عند ورود شكوى خارجية، مسؤولو تحقيق للتحقيق في مطالبات السلامة في مكان العمل.

Keep these documents in a safe place outside of work:

- نسخة من سياسة التحرش الجنسي في مكان العمل
- سجلات أي تدريب على التحرش الجنسي تلقيته أنت أو مكان عملك
- نموذج أو رسالة الشكوى المكتملة، بما في ذلك أي مرفقات
- أي رسائل بريد إلكتروني أو تقارير مكتوبة أرسلتها إلى صاحب العمل بشأن التحرش
- نسخ احتياطية من أي رسائل بريد إلكتروني أو رسائل نصية أو لقطات شاشة أو صور أو رسائل متعلقة بالتحرش الجنسي قد يلزم استخدامها كدليل.
- أي رسائل بريد إلكتروني أو مراسلات كتابية مع المحقّق
- قائمة بالشهود، حتى لو كانت لسجلاتك الخاصة فقط، مع معلومات الاتصال الشخصية بهم في حال احتجت إلى التواصل معهم
- ملاحظاتك الشخصية أو يومياتك المؤرخة حول ما حدث
- أي رسائل بريد إلكتروني أو رسائل نصية أو صور متعلقة بالتحقيق
- ملاحظاتك التي دونتها بعد الاجتماع مع المحقق حول ما قلته، وما سألك عنه، وأي مشاكل تتعلق بالإنصاف أو السلامة لاحظتها
- نتائج التحقيق (تُرسل عادة عبر البريد الإلكتروني أو كرسالة). ينبغي الاحتفاظ بها حتى لو كانت موجزة، تحسبًا لرغبتك في تقديم شكوى خارجية
- اسم المحقّق والشركة التي يعمل بها
- في حال القلق من إتلاف المستندات في مكان العمل، يمكنك الاحتفاظ بنسخ منها في المنزل على جهاز الكمبيوتر الشخصي أو الهاتف أو اطبعها.
- إذا كان صاحب العمل يتحكّم في المستندات أو الأدلة المتعلقة بشكواك الداخلية أو الخارجية، أو تخلص منها، فلا يزال يتعين عليك إبلاغ المحقّق أو السلطات الخارجية عنها. حيث بإمكانه أخذ هذا الأمر في الاعتبار، وقد يدعم ذلك روايتك للأحداث.

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