

الحقوق الوظيفية و في مجال الضمان الاجتماعي والإعانات لتشجيع تشغيل ضحايا العنف ضد المرأة



يُمثّل العنف ضدّ المرأة مشكلة اجتماعية يتطلّب
استئصالها تغييرات عميقة في طريقة التّواصل
بين الأشخاص، و ذلك من خلال تنظيم تدخّلات
شاملة في الميدان التربوي و الاجتماعي و
الصّحيّ و العدليّ و الشرطيّ و الوظيفي؛
و يستوجب تعهّد و تدخّل المُجتمع بأسره.



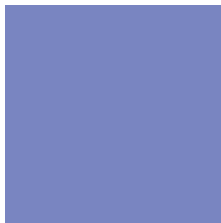
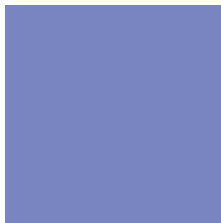
البرهنة على حالة العنف ضد المرأة

للتّمتع بهذه الحقوق، يجب على العاملات البرهنة على حالة العنف ضد المرأة من خلال:

و يُسَخَّر القانون الدّستوري 1/2004، المؤرّخ في 28 ديسمبر، و المُتعلّق بوسائل الحماية الشاملة من العنف ضدّ المرأة، للنساء ضحايا العنف ضدّ المرأة أو اللواتي عانين منه، و يضمن لهنّ مجموعة من الحقوق الوظيفيّة و في مجال الضّمان الاجتماعي، حتّى يتمكّن من التّوفيق بين واجباتهنّ العمليّة و حاجياتهنّ في الحماية و الاسترجاع الشّامل.

- الحكم المُدين للمُعْتدي.
- أمر الحماية لفاندتهنّ الصّادر عن القاضي/ة.
- القرار القضائي الممكن أن يقرّر منح وسائل وقائيّة لحماية الضّحيّة.
- بشكل استثنائي، تقرير صادر عن المُدعي العامّ يُشير إلى وجود أدلة على أنّ المرأة هي ضحيّة حالة عنف على أساس الجنس في انتظار إتمام الأمر بالحماية.

و بالإضافة، يُصادقُ المرسوم الملكي 1917/2008، المؤرّخ في 21 نوفمبر، على برنامج الإندماج الاجتماعي العملي الخاصّ بالنساء ضحايا العنف ضدّ المرأة، و المُحتوي على إجراءات نشيطة للتّشغيل بهدف منح الضّحايا تسهيلات أكبر للوصول إلى العمل، و الزيادة في استقلاليتنّ الشخصيّة و في توفّر موارد العيش، و وضع حدّ لحالات العنف المعيشة.



الحقوق الوظيفية و في مجال الضمان الاجتماعي

- حقوق العاملات لحساب الغير:
 - إعادة تنظيم وقت العمل حسب حاجياتهن.
 - الحركية الجغرافية إن كان للشركة مراكز عمل في أماكن مختلفة.
 - تغيير مركز العمل مع حجز المنصب خلال الستة أشهر الأولى.
 - تقليص يوم العمل مع التقليل في الأجر بنسبة موافقة.
 - اعتبار الغيابات أو عدم احترام دقة التوقيت كمبررة عندما يتم اعتبارها كذلك من طرف المصالح الاجتماعية أو الصحية، عند اللزوم.
 - إرجاء العلاقة العملية مع حجز المنصب و مع الحق في الحصول على التعويض عن البطالة مدة 6 أشهر، يمكن تمديدها إلى 18 شهرا بواسطة قرار قضائي.
 - إلغاء عقد العمل مع الحق في الحصول على تعويض عن البطالة بإرادة العاملة.
 - سيتم البرهنة على الحالة القانونية للبطالة من خلال إرسال كتابي من طرف الشركة يبلغ عن الإلغاء أو الإرجاء الوقتي للعلاقة العملية، مع ضم الأمر بالحماية لمصالح الصحية أو، في حالة غيابه، تقرير المدعي العام.
 - إن تم طرد عاملة ضحية حالة عنف ضد المرأة من طرف صاحب الشركة و هي بصدد ممارسة حقها في تقليص يوم العمل، إعادة تنظيم وقت العمل، الحركية الجغرافية، تغيير مركز العمل أو إرجاء عقد العمل، سيتم اعتبار الطرد باطلا.
- حقوق العاملات في الوظيفة العمومية:
 - إعادة تنظيم وقت العمل، حسب الصيغ الموضوعة من طرف الإدارة.
 - الحركية الجغرافية: للموظفة المجبرة على التخلي عن منصبها في المنطقة التي كانت تشتغل فيها لتعزيز حمايتها، الحق في الانتقال إلى منصب آخر له نفس الخصائص، دون إجبارية أن يكون خاليا.
 - التقليل في يوم العمل مع التقليل في الأجر بنسبة موازية.
 - اعتبار مخالقات الغياب عن مكان العمل للعاملات في الوظيفة العمومية كغيابات مبررة عندما تحدده المصالح الاجتماعية.
 - الإجازة: إن العاملة في الوظيفة العمومية ضحية العنف ضد المرأة لها الحق في طلب الإجازة، دون إجبارية العمل لمدة دنيا سابقا. و ستمتع الموظفة العمومية، خلال الشهرين الأولين من الإجازة، بأجرها كاملا.
- حقوق العاملات للحساب الخاص:
 - إن العاملات للحساب الخاص ضحايا العنف ضد المرأة اللواتي يُجبرن على التخلي عن نشاطهن لضمان فعالية حمايتهن أو حقهن في الإعانة الاجتماعية الشاملة، لن يكن مجبرات على المساهمة لمدة ستة أشهر. و سيتم اعتبار هذه المدة كمدة مساهمة حقيقية لفائدة خدمات الضمان الاجتماعي، و سيتم اعتبار حالتهم كحالة معادلة للتسجيل.

الحوافز لفائدة الشركات في حالة تعويض عاملة ضحية حالة عنف ضد المرأة

بها رسميًا تبلغ درجتها نسبة 33 بالمائة على الأقل. ستكون هذه الإعانات مُوافقة لأيّ إعانات أخرى مُدرجة في القانون 35/1995، المُورخ في 11 ديسمبر و المُتعلق بإعانات و رعاية ضحايا الجرائم العنيفة و المُضادة للحرية الجنسية.

• الدّخل الفعّال للإندماج (IAR)

(المرسوم الملكي 1369/2006 المُنظّم لبرنامج IAR للعاطلين عن العمل الذين لهم حاجيات مادية و صعوبات إستثنائية للحصول على عمل).
الشروط:

- أن تكون ضحية عنف ضد المرأة.
- الافتقار لمداخيل تفوق نسبة 75% من الدّخل الأدنى بين المهين.
- أن تكون طالبة عمل.

مقدار إعانة IAR: نسبة 80% من مؤشر MERPI (المؤشر العمومي للمدخل متعدّد الأغراض). و يدوم البرنامج 11 شهرا و 3 سنوات كحدّ أقصى.

و إعانة IAR غير مُوافقة للإعانة المادية المُنظمة في المادة 27 من القانون 1/2004، المُورخ في 28 ديسمبر.

• الوصول إلى المساكن الاجتماعية و المراكز العمومية لكبار السنّ:

سيتمّ اعتبار النساء ضحايا العنف ضد المرأة كصنف أولوي في ما يخصّ الحصول على المساكن الاجتماعية و المراكز العمومية لكبار السنّ، حسب الصّيب المُحددة في القانون الجاري (المادّة 28 من القانون 1/2004، المُورخ في 28 ديسمبر).

عندما تُوقّع شركة ما على عقد نيابة لتعويض عاملة ضحية حالة عنف ضد المرأة تمّ إرجاء عقد عملها، أو مارست حقّها في الحركة الجغرافية أو انتقلت من مركز عملها، ستتحصل على حافز قدره 100% من أقساط الشركة للاحتتمالات العادية طوال مُدة إرجاء عقد عمل العاملة أو لمُدّة سنّة أشهر في حالات الحركة أو النّقلة.

الحقوق الاقتصادية لضحايا العنف ضد المرأة

• المادة 27 من القانون 1/2004، المُورخ في 28 ديسمبر

مُساعدة مادية خاصة بالنساء ضحايا العنف ضد المرأة اللواتي يلاقين صعوبات إستثنائية للحصول على عمل.

إنّ المرأة ضحية العنف على أساس الجنس التي لا تفوق مداخيلها نسبة 75% من الأجر الأدنى بين المهين ستتحصل على إعانة ذات الدّفع الوحيد، على شرط أن يتمّ اعتبار أنّ صعوباتها في الحصول على عمل تعود إلى عمرها، أو لفقدانها للتكوين اللازم أو لظروفها الاجتماعية.

و بصفة عامّة، سيكون مبلغ هذه الإعانة مُوافقا لمقدار 6 أشهر من التّعويض عن البطالة.

عندما يكون لضحية العنف ضد المرأة إعاقة مُعترف بها بشكل رسمي بدرجة تُعادل نسبة 33 بالمائة على الأقل، سيكون مبلغ الإعانة مُوافقا لمقدار 12 شهرا من التّعويض عن البطالة.

إن كان للضحية مسؤوليات عائلية، سيكون بالإمكان أن يبلغ مقدار الإعانة ما يُعادل 18 شهرا من التّعويض عن البطالة، أو 24 شهرا إن كان للضحية أو لأحد الأقارب الذين يعيشون معها إعاقة مُعترف

برنامج الاندماج الاجتماعي العملي
الموجه للنساء ضحايا العنف ضد
المرأة (المرسوم الملكي 2008/
1917، المؤرخ في 21 نوفمبر)

- حوافز لتسهيل الحركة الجغرافية. و تتضمن
على: معاليم التنقل، معاليم نقل الأثاث والحاجيات
الخاصة، معاليم السكن و حضانة الأطفال و
رعاية الأشخاص الموجودين تحت المسؤولية.

- حوافز لتعويض الفوارق في الأجور. و
لتحقيق هذا الإجراء يجب حدوث توالي في
العقود، و يعني ذلك أنه يتمثل في منح العاملة
التي تركت عملها بقرار شخصي، و لكن مُجبرة
في نفس الوقت جراء الحالة المعيشة، مقدارا
مُعادلا للفرق بين العقدین، المفسوخ و الجديد،
إن كان الأجر الجديد أقل من الأجر السابق.
و يبلغ المقدار الأقصى للمبلغ 500 يورو يتم
الحصول عليه لمدة أقصاها اثني عشر شهرا.

- إتفاقيات مع الشركات لتسهيل تشغيل
النساء ضحايا العنف ضد المرأة و حركيتهن
الجغرافية.

و ترجع إدارة هذه الإجراءات إلى المصلحة
العمومية للتشغيل التابعة للدولة و للهيئات و
الكيانات المعنية بالمناطق ذاتية الحكم التي لها
صلاحيات في ميدان إدارة السياسات النشيطة
للتشغيل.

تجمع هذه القاعدة بعض التدابير الموجودة
في حيز التطبيق و أخرى جديدة مثل: العناية
السرية و الخاصة من طرف المصالح العامة
للتشغيل، الإعانات على الحركة الجغرافية،
التعويض عن الفوارق على مستوى الأجر في
حالة تغيير العمل، أو الاتفاقيات مع الشركات
و/أو جمعيات أرباب الأعمال.

و إن إجراءات تدخل برنامج الاندماج الاجتماعي
العملي ستكون موجهة للنساء ضحايا العنف
ضد المرأة، المسجلات كطالبات عمل، و تتمثل
في ما يلي:

- مسار اندماج اجتماعي عملي، مُشخص و
معد من طرف طاقم عمل مُختص.

- برنامج تكويني خاص لتشجيع الاندماج
الاجتماعي العملي لحساب الغير، يتم العمل
من خلاله على الجوانب الشخصية للنساء
المشاركات في البرنامج إن لزم الأمر من خلال
الرفع من عزة أنفاسهن و من حماسهن للعمل،
و كذلك على الجوانب المهنية.

- حوافز لتشجيع الشروع في نشاط جديد
للحساب الخاص.

- حوافز لفائدة الشركات المشغلة لضحايا
العنف ضد المرأة.

حوافز خاصّة بالشركات المُشغّلة للنساء ضحايا العنف ضدّ المرأة (القانون 43/2006 المُورّخ في 29 ديسمبر)

- 125 يورو/شهر (أي 1500 يورو/سنة)
مُدّة 4 سنوات منذ التّشغيل، و ذلك بالنّسبة
لعقود العمل غير مُحدّدة المُدّة و لوقت
كامل.

- 50 يورو/شهر (أي 600/سنة) مُدّة قوام
العقد، بالنّسبة للعقود محدّدة المُدّة.

- بالنّسبة للعقود لوقت جزئي، سيتمّ تطبيق
الحوافز على أقساط الاشتراك في الضّمان
الاجتماعي حسب الصّيغ المضبوطة في
القانون الجاري.

- يُمكن للشركات المُشغّلة لضحايا العنف
ضدّ المرأة، خاصّة بواسطة عقود غير مُحدّدة
المُدّة، من الحصول على منح حسب القواعد
المضبوطة في البرامج التابعة للمناطق ذاتيّة
الحكم، و ذلك لتشجيع التّشغيل.

