



مؤسسة المرأة الجديدة
New Woman Foundation



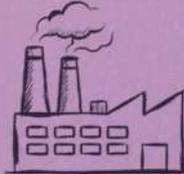
النساء والعمل
والحقوق الاقتصادية



مرصد 190

رصد العنف في أماكن العمل في القطاع المنظم

التقرير الثاني



مرصد 190

التقرير الثاني

رصد العنف في القطاع المنظم

إعداد :

فريق راصدين /ات 190

قام بإعداد الاستمارة الأولية للرصد

محمد عبد الرحيم

الباحثة الرئيسية

أميمة عماد

مراجعة

مي صالح

مرصد 190

يعد المرصد مبادرة مستقلة لرصد العنف في أماكن العمل، ويتبع لبرنامج النساء والحقوق الاقتصادية والاجتماعية بمؤسسة المرأة الجديدة ويعمل بالشراكة مع عدد من الفاعلين/ات من النقابات والجمعيات الأهلية المحلية وقد بدأت أنشطة المرصد في 2023، في إطار سعيه إلى توثيق أنماط العنف والانتهاكات في بيئات العمل من منظور قائم على النوع الاجتماعي، وتحليل فجوات الحماية وآليات الإبلاغ، بما يدعم تطوير سياسات واستجابات أكثر عدالة واتساقًا مع المعايير الدولية، وعلى رأسها اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (190). وأصدر تقريره الأول في 2024

الملخص التنفيذي

يستعرض هذا التقرير نتائج رصد نوعي وكمي لتجارب النساء مع العنف في أماكن العمل، في سياق يتسم بتزايد الخطابات الرسمية حول الحماية القانونية، مقابل استمرار الممارسات العنيفة وتطبيعها داخل البيئات المؤسسية. ويهدف التقرير إلى تحليل أنماط العنف، وآليات الإبلاغ، وردود فعل العاملات، ودور الفاعلين المؤسسيين، بما في ذلك أصحاب العمل، والنقابات، وآليات الحماية الرسمية، من منظور قائم على النوع الاجتماعي واتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (190).

تكشف نتائج الرصد عن محدودية الوعي بمفهوم العنف، خاصة أنماطه غير المباشرة مثل العنف النفسي، والرمزي، والاقتصادي، وهو ما يقيد قدرة العاملات على توصيف ما يتعرضن له كعنف يستوجب الإبلاغ. ويتقاطع ذلك مع فجوة واضحة في المعرفة بالقوانين وآليات الحماية، وارتباك في مسارات الإبلاغ، في ظل الغياب الفعلي لوحدات تكافؤ الفرص ومكاتب العمل عن تصورات وخيارات غالبية المشاركات.

وتُظهر البيانات أن العنف في أماكن العمل يتخذ بالأساس أشكالاً غير جسدية ومطبّعة مؤسسيًا، مع حضور مقلق للعنف الجنسي، وتداخل واسع لأنماط العنف، حيث تعرضت نسبة كبيرة من النساء لأكثر من نمط انتهاك في السياق الوظيفي ذاته. كما يبرز التقرير أن النساء في المواقع التنفيذية هنّ الأكثر تعرّضاً لأنماط العنف الجسدي والجنسي، بينما تتخذ الانتهاكات ضد النساء في المواقع الإشرافية والقيادية أشكالاً أكثر غير مباشرة، دون أن يشكّل الموقع الوظيفي حماية فعلية من العنف.

وعلى مستوى الاستجابة، تكشف النتائج أن آليات الشكوى لا تعمل كمسارات حماية فعّالة، بل تسهم في إعادة إنتاج عبر العزوف عن الإبلاغ، أو من خلال تجارب سلبية لعدد من من تقدمن بشكاوى. كما يوضح التقرير أن الحلول التقنية، مثل كاميرات المراقبة، لا تحقق الأمان في غياب سياسات واضحة، وضمانات فعلية ضد الانتقام.

ويخلص التقرير إلى أن العنف في أماكن العمل ليس ممارسات فردية معزولة، بل ظاهرة هيكلية ترتبط باختلال علاقات القوة، وضعف المساءلة، وقصور الأدوار المؤسسية، بما يستدعي تبني استجابات شاملة تتوافق مع التزامات اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (190)، وتربط بين الوقاية، والحماية، والمساءلة، وضمان بيئات عمل آمنة وخالية من العنف.

المقدمة

يشكل العنف في أماكن العمل أحد أكثر انتهاكات حقوق الإنسان تطبيعًا واستدامة، لا سيما ضد النساء، في سياقات تتسم بعدم تكافؤ علاقات القوة، وهشاشة الحماية المؤسسية، وتداخل الأدوار الاجتماعية والنوع الاجتماعي داخل سوق العمل. ورغم التقدم النسبي في تبني أطر قانونية وسياسية لمناهضة العنف والتحرش، لا تزال فجوة التطبيق والإنفاذ تمثل تحديًا جوهريًا، خاصة في البيئات الوظيفية التي تغيب عنها آليات الوقاية والمساءلة الفعّالة.

في هذا السياق، يأتي هذا التقرير لرصد وتحليل تجارب النساء مع العنف في أماكن العمل، ليس فقط بوصفه حدثًا فرديًا، وإنما كظاهرة بنيوية تتشابك فيها الأبعاد التنظيمية، والثقافية، والقانونية. وينطلق التقرير من مقارنة اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (190)، التي تنظر إلى العنف والتحرش في عالم العمل كنتاج لبني اجتماعية وتنظيمية، وتُلزم الدول وأصحاب العمل باتخاذ تدابير وقائية وحمايية شاملة، بما يشمل العنف الصادر عن أطراف ثالثة.

يعتمد التقرير على أدوات رصد كمية وكيفية، هدفت إلى تتبع أنماط العنف، ومصادره، ومسارات الإبلاغ، وردود فعل العاملات، ودور الفاعلين المؤسسين، مع مراعاة الفوارق المرتبطة بالموقع الوظيفي وطبيعة القطاع. ولا يهدف التقرير إلى قياس حجم الظاهرة فحسب، بل إلى تفكيك آليات تطبيع العنف، وإعادة إنتاج الصمت، وكشف أوجه القصور المؤسسي التي تحول دون توفير بيئات عمل آمنة للنساء.

ومن خلال عرض وتحليل النتائج، يسعى التقرير إلى تقديم قراءة نقدية تسهم في تطوير سياسات واستجابات أكثر عدالة وفعالية، تعالج جذور العنف في أماكن العمل، وتدعم حقوق العاملات في الكرامة والأمان، والمساواة.

• منهجية التقرير

• يعتمد هذا التقرير على منهج وصفي كمي ذو طابع رسدي، ويهدف إلى

توثيق أنماط العنف والتحرش في أماكن العمل، من خلال رصد الخبرات المباشرة للعاملات والعاملين، في ضوء الإطار التشريعي والحقوقى المنظم لعالم العمل. دون السعي إلى التحليل الإحصائي أو تعميم النتائج.

• الإطار المرجعي

استند التقرير في صياغة منهجيته وأدواته إلى:

- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 190 بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل
- قانون العمل الموحد
- قانون الخدمة المدنية
- بوصفها الأطر المرجعية الأساسية لتعريف العنف، وأنواعه ، ومسؤوليات أصحاب العمل والدولة، وآليات الوقاية والحماية

• الإطار المفاهيمي:

- يقصد بالعنف في عالم العمل في هذا التقرير : مجموعة من السلوكيات والممارسات غير المقبولة، أو التهديدات بها، سواء كانت تحدث مرة واحدة أو بشكل متكرر، والتي تهدف إلى إحداث ضرر بدني أو نفسي أو جنسي أو اقتصادي، أو يُحتمل أن تؤدي إلى ذلك. وتشمل هذه السلوكيات العنف والتحرش القائمين على النوع الاجتماعي، ويُقصد بهما العنف والتحرش الموجهين إلى الأشخاص بسبب نوعهم الاجتماعي.
- يُقصد بالعنف أحادي النمط في هذا التقرير : العنف الذي يتخذ شكلاً واحداً محددًا من الانتهاكات، مثل العنف اللفظي أو النفسي أو الجسدي أو الجنسي أو الاقتصادي، دون أن يترافق مع أنماط أخرى في السياق نفسه أو خلال الفترة الزمنية محل الرصد.
- يقصد بالعنف متعدد الأنماط في هذا التقرير : التعرض لأكثر من نمط واحد من أنماط العنف، سواء بشكل متزامن أو متتابع، بما يشمل تداخل العنف النفسي واللفظي مع العنف الجنسي أو الاقتصادي أو الجسدي. ويعكس هذا النمط الطبيعة المركبة للعنف في أماكن العمل، خاصة في ظل علاقات القوة غير المتكافئة والتراتبية المؤسسية

- يقصد بالعنف الرمزي في هذا التقرير : جميع أشكال التمييز ضد النساء فيما عدا التمييز في الأجر أو الترقية
- يقصد بالعنف الاقتصادي في هذا التقرير : التمييز في الأجر أو الترقيات
- يقصد بالعنف النفسي في هذا التقرير : جميع أشكال التعسف الإداري ،التهديد ،التنمر ،التشهير ،ضغط العمل (زيادة عدد ساعات العمل وإسناد أعمال خارج المهام) ،التعنيف
- يقصد بالعنف الجنسي في هذا التقرير : التحرش اللفظي والجسدي
- يقصد بالعنف اللفظي : السب
- يقصد بالعنف البدني : الضرب ،والدفع

• الاطار الزمني للتقرير:

- رصد العنف خلال العام الماضي ، وقياسه بالتجارب السابقة منذ 5 سنوات وقد تم تنفيذ المقابلات في الفترة الزمنية من يناير 2025 حتى نهاية ابريل 2025

• الاعتبارات الأخلاقية

- التزم فريق الرصد بضمان السرية التامة،وحماية هوية المشاركين/ات وأماكن عملهم/ن،والحصول على موافقة مستنيرة قبل المشاركة،مع إتاحة الحق الكامل في الانسحاب في أي وقت،والحق في رفض الاجابة على بعض الاسئلة والتعامل الحساس مع الشهادات المرتبطة بالعنف.
- وحرصًا على الخصوصية وحماية المشاركات/ين والراصدين/ات،قامت الباحثة الرئيسية وحدها بتفريغ الاستمارات والتسجيلات وتجميع البيانات،دون إتاحة الاطلاع عليها إلا لمديرة البرنامج .

• أدوات جمع البيانات

اعتمد التقرير على أداتين رئيسيتين لجمع المعلومات:

- (1) المقابلات الفردية
- (2) المقابلات الجماعية (المجموعات البؤرية)

المقابلات الفردية

تم تنفيذ مقابلات فردية باستخدام استمارة رصد مُعدّة خصيصًا لأغراض التقرير، شملت محاور تتعلق بالبيانات الاجتماعية والاقتصادية، وطبيعة العمل، وأنماط العنف والانتهاكات، وآليات الإبلاغ، والوعي بالتشريعات، ومدونات السلوك، ودور النقابات، إضافة إلى الخبرات المباشرة خلال السنوات الخمس الماضية.

قام بتنفيذ المقابلات الفردية مجموعة من النقابيين والنقابيات وعدد من الفاعلين في الجمعيات الأهلية المحلية، جرى اختيارهم/ن بوصفهم فاعلين/ات مباشرين/ات داخل مواقع العمل، وعلى تماس يومي مع العاملات والعمال

ووضع فريق الرصد إلى ورشتي تدريب متخصصتين أُعدّتا خصيصًا لأغراض هذا البحث، ورُكّزتا على:

- أساسيات الرصد والتوثيق الحقوقي
- مفاهيم العنف في عالم العمل
- كيفية استخدام استمارة الرصد وتعديل بعض بنودها
- أخلاقيات البحث، والسرية، والتعامل الحساس مع الشهادات.
- يأتي هذا إلى جانب مشاركتهم/ن السابقة في عدة ورش تدريبية تناولت قضايا العنف في أماكن العمل واتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (190) تفصيلياً، مما ساهم في بناء خلفية معرفية داعمة لعملية الرصد.

وقد تم تعديل استمارة الرصد الأولية بناء على ملاحظات الراصدين/ات قبل البدء في إجراء

المقابلات

ويعكس الاعتماد على النقابيين/ات في تنفيذ الرصد للدور الذي تُسندُه اتفاقية 190 للنقابات والتنظيمات العمالية، بوصفها أطرافاً فاعلة في الوقاية من العنف، وتلقي الشكاوى، والدفاع عن حقوق العاملات والعمال، وليس بهدف تحويلهم/ن إلى باحثين/ات، وإنما لتعزيز قدراتهم/ن الرصدية وربط العمل النقابي اليومي بقضايا العنف والتحرش في بيئة العمل.

المقابلات الجماعية (المجموعات البؤرية)

تم استخدام المجموعات البؤرية كأداة كيفية داعمة، بهدف تعميق الفهم السياقي للنتائج الكمية، ورصد النقاشات الجماعية حول العنف في بيئة العمل، وآليات المواجهة، ودور النقابات، والمعوقات المرتبطة بالإبلاغ والحماية.

حيث تم تنفيذ ست (6) مجموعات بؤرية ضمت كل مجموعة 7 مشاركات من العاملات منهم مجموعة خاصة للممرضات فقط، إلى جانب مجموعة بؤرية منفصلة للرجال.

وقد تولت الباحثة الرئيسية إدارة وتنفيذ جميع المجموعات البؤرية، وذلك لضمان:

- توحيد المنهجية وأساليب إدارة النقاش
- التعامل الحساس مع الشهادات المرتبطة بالعنف
- حماية المشاركين والمشاركات من أي ضغوط أو تبعات محتملة
- تعزيز الثقة وتشجيع الإفصاح داخل النقاشات الجماعية.
- ورغم الجهود المبذولة لتهيئة بيئة آمنة وداعمة للنقاش، لوحظ أن بعض المشاركات التزم الصمت ولم يبدن أي استجابة على الأسئلة المتعلقة بتعرضهن للعنف في بيئة العمل.

ويغزى هذا الصمت جزئياً إلى إحساسهن بالخوف أو الخجل، أو القلق من تداعيات الإفصاح، بالإضافة إلى المعوقات الاجتماعية والثقافية المرتبطة بالحديث عن العنف ضد النساء بشكل عام والعنف في أماكن العمل بوجه وهو ما يشير إلى أن الحواجز النفسية والاجتماعية لا تزال تشكل عائقاً أمام الكشف الكامل عن تجارب العنف .

• معالجة البيانات

تم استخدام البيانات الكمية لعرض تكرارات ونسب مئوية بوصفها مؤشرات كمية رصدية، بينما استُخدمت البيانات الكيفية (الشهادات والمجموعات البؤرية) لإبراز السياقات والأنماط المتكررة، دون إخضاعها لتحليل إحصائي أو تعميم

• حجم العينة وطبيعتها

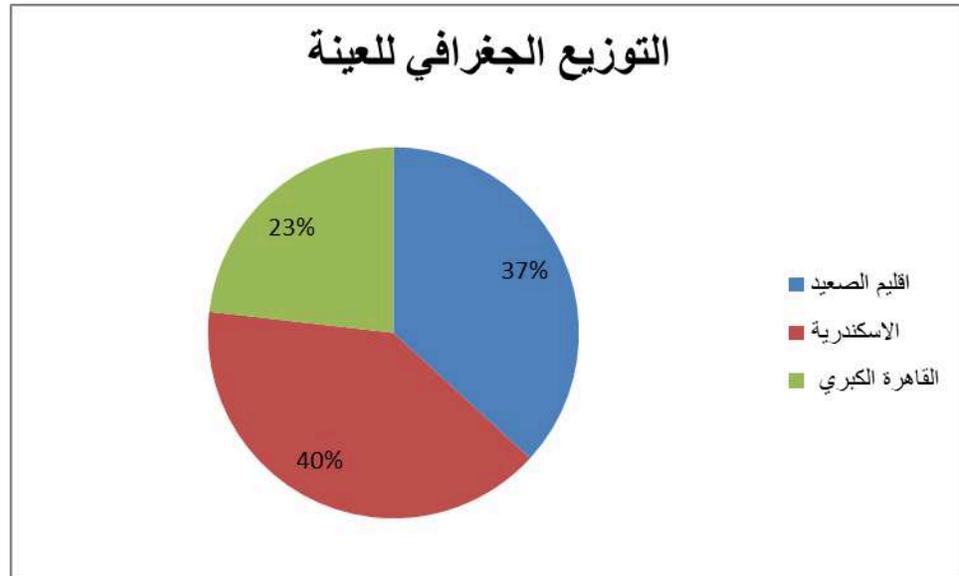
في ضوء المنهجية الرصدية المعتمدة، يقدم هذا القسم قراءة توصيفية لتوزيع العينة وفق عدد من المتغيرات الأساسية، شملت الفئة العمرية، وسنوات الخبرة، والموقع الوظيفي، والمستوى التعليمي، وطبيعة النشاط الاقتصادي. ولا يهدف هذا التوزيع إلى التمثيل الإحصائي أو التعميم، بقدر ما يسعى إلى إظهار التباينات داخل بيئة العمل نفسها، وتوفير سياق تحليلي لفهم اختلاف تجارب التعرض للعنف وأنماطه وآليات مواجهته باختلاف المواقع الاجتماعية والوظيفية للمشاركات.

ويأتي عرض الأشكال البيانية التالية لتوضيح خصائص العينة محل الرصد، بما يتيح قراءة نتائج التقرير في إطارها الاجتماعي والمهني

1) التوزيع الجغرافي للعينة :

شملت العينة على محافظات القاهرة الكبرى، الاسكندرية، قنا

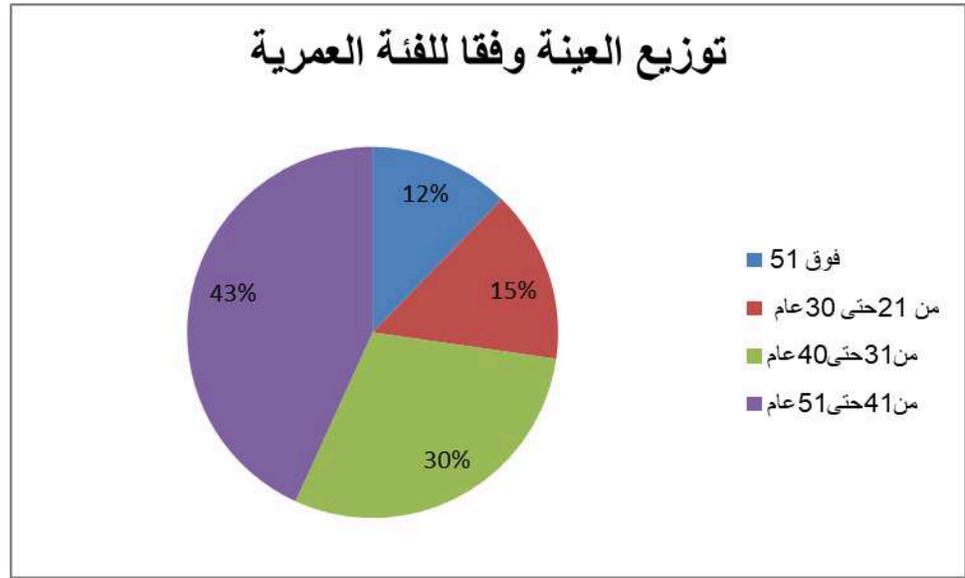
على النحو التالي :



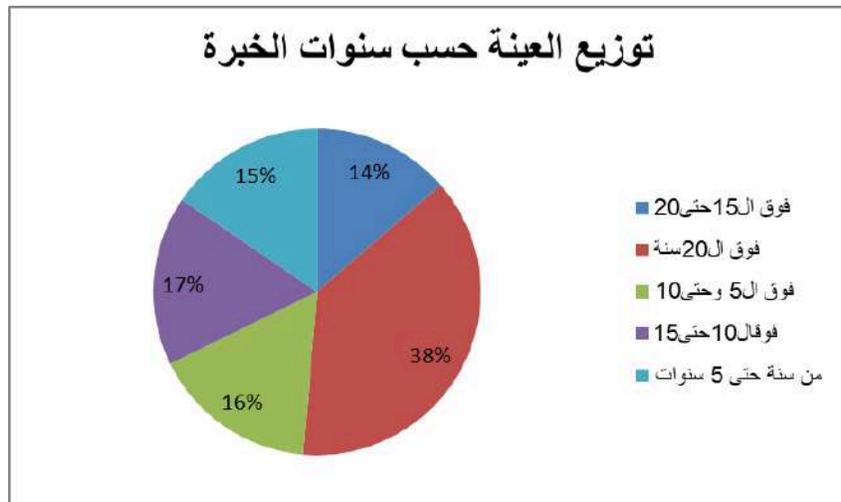
1) توزيع العينة حسب الفئة العمرية وسنوات الخبرة

تم تقسيم العينة إلى فئات عمرية تراوحت بين 21 عامًا وحتى أكثر من 51 عامًا، إلى جانب تصنيفها وفق سنوات الخبرة العملية، وذلك كخيار منهجي يهدف إلى رصد الفروق المحتملة في أنماط التعرض للعنف في أماكن العمل، وتحليل العلاقة بين العمر وطول الخبرة من ناحية، وطبيعة الانتهاكات وآليات الإبلاغ والمواجهة من ناحية أخرى، بما يعكس التباينات داخل بيئة العمل نفسها ووفقا للتالي :

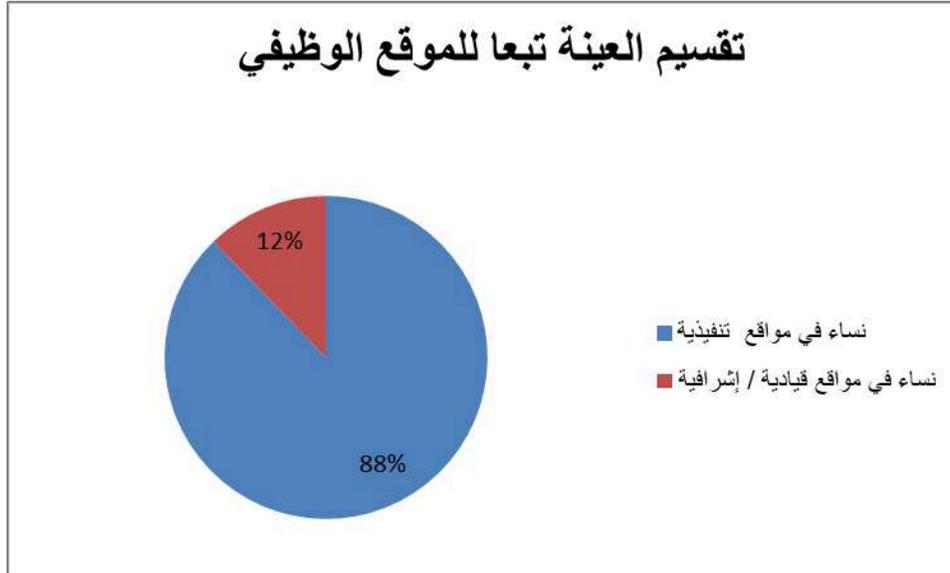
1) توزيع العينة حسب الفئة العمرية



2) توزيع العينة حسب سنوات الخبرة

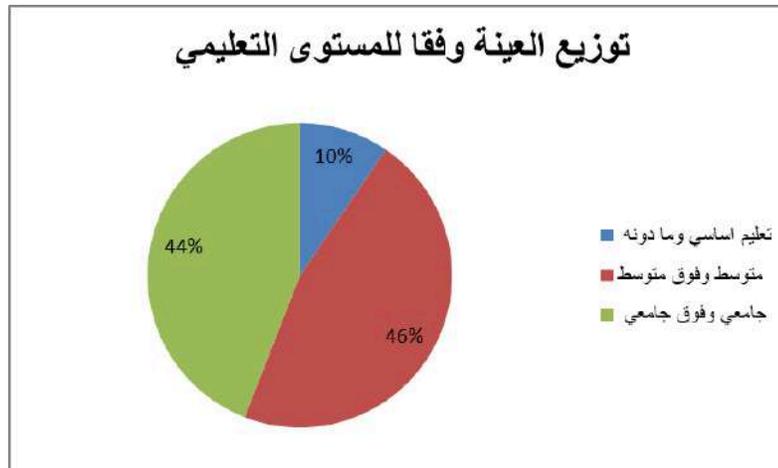


تم تقسيم العينة إلى نساء في مواقع إشرافية وقيادية، ونساء في مواقع تنفيذية، وذلك بهدف تحليل الفروق في تجارب التعرض للعنف في أماكن العمل باختلاف الموقع الوظيفي، ورصد تأثير علاقات القوة والتراتبية الإدارية على أشكال العنف، وإمكانيات الحماية، وآليات الإبلاغ والمساءلة وفقاً للشكل التالي:



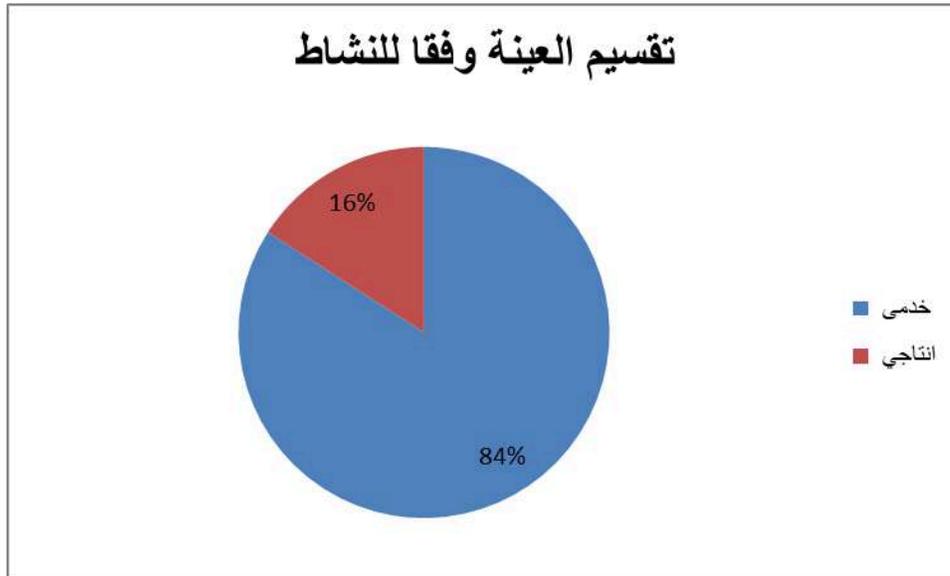
3) توزيع العينة وفقاً للمستوى التعليمي:

تم توزيع العينة وفقاً للمستوى التعليمي للمشاركات باعتباره أحد المتغيرات المؤثرة في موقع النساء داخل بيئة العمل، وفي قدرتهن على الوصول إلى المعرفة بالحقوق وآليات الحماية والإبلاغ. ويهدف هذا التصنيف إلى تحليل الفروق المحتملة في أنماط التعرض للعنف في أماكن العمل باختلاف المستوى التعليمي، ورصد العلاقة بين التعليم وحدود الوعي بالحقوق والقدرة على التفاوض والمواجهة داخل المؤسسات وفقاً للتالي :



4) توزيع العينة وفقاً لطبيعة النشاط

حرصاً على حماية المشاركات/ين والراصدين/ات، لا يحدد التقرير القطاعات على نحو تفصيلي، ويكتفي بالإشارة إلى أن العينة شملت عاملين/ات في بعض المرافق العامة الجهاز الإداري للدولة القطاع الصحي والقطاع التعليمي وبعض المصانع وتم تصنيف العينة وفقاً لطبيعة القطاع الذي تعمل به المشاركات، سواء القطاعات الخدمية أو الإنتاجية، وذلك كخيار منهجي يهدف إلى تحليل تأثير طبيعة النشاط الاقتصادي على أشكال العنف في أماكن العمل. ويتيح هذا التقسيم رصد الفروق بين القطاعات من حيث تنظيم العمل، ودرجة الاحتكاك المباشر، وأنماط التراتبية المهنية، وما يرتبط بها من مخاطر خاصة تتعلق بالعنف والانتهاكات داخل بيئات العمل المختلفة وفقاً للتالي :



وقد جاءت العينة في أغلبها على العاملات في القطاع الخدمي، سواء المتعاملات مع الجمهور أو غير المتعاملات معه، مع تمثيل محدود للقطاع الإنتاجي، كما هو موضح بالشكل ويرجع ذلك إلى اعتذار عدد من الراصدين/ات الذين كان من المتوقع أن ينجزوا نحو 100 مقابلة إضافية، بسبب ظروف خاصة ومشكلات داخل أماكن عملهم/ن.

• ملاحظات حول العينة:

- تم تنفيذ 255 مقابلة فردية في نحو 50 مكان عمل وبعد مراجعة الاستثمارات:
- تم استبعاد 30 استمارة خاصة بالرجال، فالبرغم من استهدف التقرير منذ مرحلة التصميم المنهجي مشاركة الرجال في المقابلات الفردية، باعتبارهم جزءًا من بيئة العمل، وبوصفهم فاعلين محتملين في إنتاج العنف أو التصدي له، وكذلك بوصفهم عمالاً قد يتعرضون بدورهم لأشكال مختلفة من العنف في أماكن العمل، وبما ينسجم مع مقارنة اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (190) التي تتناول العنف في عالم العمل باعتباره ظاهرة هيكلية تمس جميع العاملين، مع الاعتراف بتأثيراتها المتميزة بحسب النوع الاجتماعي. إلا أن مشاركة الرجال في المقابلات الفردية جاءت محدودة وضعيفة مقارنة بالنساء، وهو ما انعكس على عدد المقابلات المكتملة، الأمر الذي أدى إلى استبعاد الاستثمارات الخاصة بهم من قاعدة البيانات الكمية الأساسية، حرصًا على اتساق المؤشرات وعدم تضخيم نتائج غير ممثلة. وفي المقابل، تم الاحتفاظ بنتائج المجموعة البؤرية الخاصة بالرجال، على أن تُعرض في التقرير في صورة مؤشرات عامة وكيفية غير كمية.
- كما تم استبعاد 5 استمارات أخرى لتضارب الأقوال أو نقص عدد من الأسئلة الجوهرية المرتبطة بموضوع البحث، بما في ذلك بعض البيانات الشخصية اللازمة لضمان موثوقية النتائج.
- جاءت العينة في أغلبها على العاملات في القطاع الخدمي، سواء المتعاملات مع الجمهور أو غير المتعاملات معه، مع تمثيل محدود للقطاع الإنتاجي، نتيجة اعتذار عدد من الراصدين/ات الذين كان من المتوقع أن ينجزوا نحو 100 مقابلة إضافية، بسبب ظروف خاصة ومشكلات داخل أماكن عملهم/ن.
- محدودية حجم العينة وعدم تمثيلها لكافة قطاعات العمل، إلا أن هذه المحدودية تعكس في حد ذاتها مناخ الخوف وعدم الأمان الذي يحيط بقضايا العنف في أماكن العمل، ويحدّ من قدرة العاملات والعاملين على المشاركة والإفصاح بحرية. من جهة وصعوبة نفاذ الراصدين للعاملين/ات من جهة أخرى

• النتائج

- بعد استعراض خصائص العينة وتوزيعها، ينتقل التقرير إلى عرض نتائج الرصد المتعلقة بمدى الوعي بمفهوم العنف في أماكن العمل، والمعرفة بالأطر القانونية وآليات الحماية والإبلاغ، وصولاً إلى أنماط العنف والتجارب الفعلية للتعرض والانتهاك. ويُنظر إلى هذه النتائج باعتبارها مؤشرات رصدية تعكس واقعًا معيشتًا داخل بيئات العمل، دون ادعاء التعميم أو الإحاطة الكاملة بجميع السياقات.

1) مدى الوعي بمفهوم العنف:

ينطلق هذا المحور من افتراض أن الوعي بمفهوم العنف يُعد مدخلًا أساسيًا لفهم القدرة على التعرف على الانتهاكات وتسميتها، ومن ثم الإبلاغ عنها أو مواجهتها. وعليه، يعرض التقرير نتائج الرصد المتعلقة بمستوى الوعي بمفهوم العنف وأنماطه المختلفة، سواء بشكل عام أو وفقًا لبعض المتغيرات الاجتماعية والمهنية.

وقد تم تقسيم مدى الوعي إلى عدة فئات كالتالي :

ضعيف جدا : لا تعرف ماهو العنف أو ذكرت تعريف فضفاض مثل إيذاء ،إساءة الخ

ضعيف : ذكر نمط واحد من أنماط العنف

متوسط : ذكر نمطين من أنماط العنف

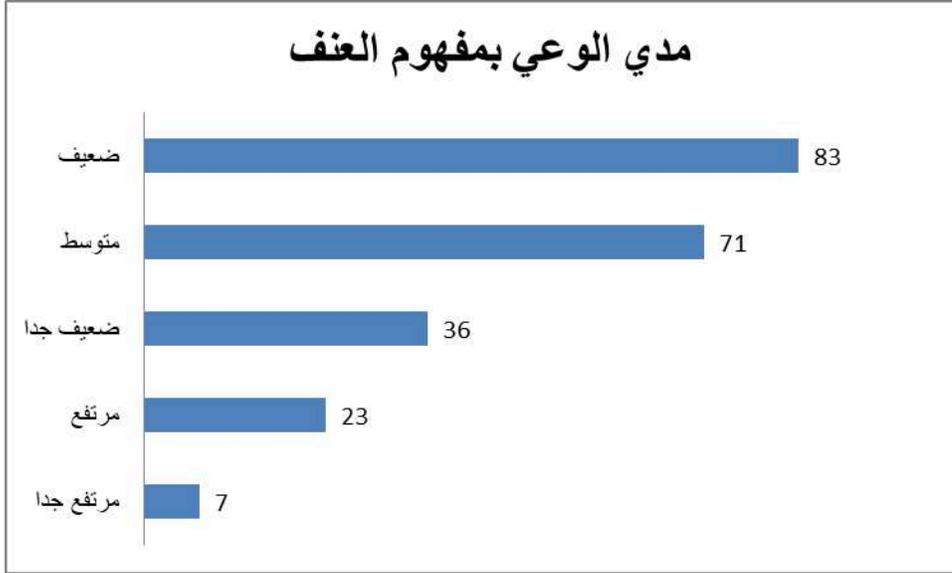
مرتفع : ذكر ثلاث أنماط من العنف

مرتفع جدا : أكثر من ثلاثة أنماط

وقد تم قياسه مرة بشكل عام ومرة وفقا للمستوى التعليمي وفقا للأشكال البيانية التالية:

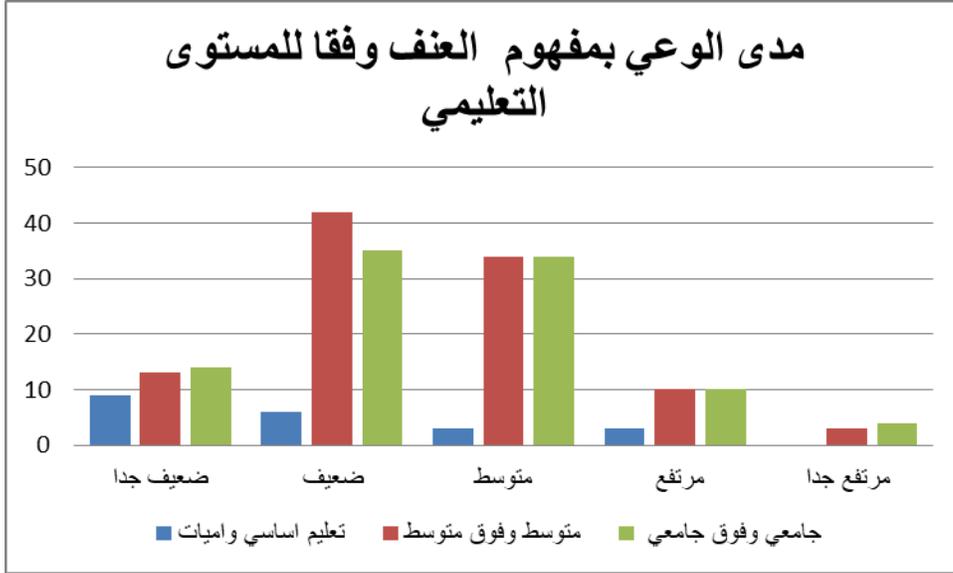
• مدى الوعي بمفهوم العنف

يُظهر الشكل أن غالبية المشاركات يتركز وعيهن بمفهوم العنف في المستويين الضعيف والمتوسط، بما يعكس محدودية إدراك أنماط العنف غير المباشرة، مثل العنف النفسي والرمزي والاقتصادي. وهو ما يشير إلى تطبيع هذه الأشكال داخل بيئات العمل، وعدم التعامل معها بوصفها انتهاكات تستوجب الإبلاغ أو المساءلة.



• **مدى الوعي بالعنف وفقا للمستوى التعليمي**

يعرض الشكل التالي مستوى الوعي بمفهوم العنف في أماكن العمل وفقاً للمستوى التعليمي للمشاركات، بهدف رصد العلاقة بين التعليم والقدرة على التعرف على أنماط العنف المختلفة ويوضح الشكل وجود تباين في مستوى الوعي بمفهوم العنف وفقاً للمستوى التعليمي، حيث يتركز الاختلاف الأساسي بين فئتي الأميات وذوات التعليم الأساسي مقارنة بباقي المستويات التعليمية. وفي المقابل، لا يظهر فرق جوهري في مستوى الوعي بين ذوات التعليم المتوسط والجامعي، بما يشير إلى أن ارتفاع المستوى التعليمي بعد حدٍ معين لا ينعكس بالضرورة في وعي أعمق بأنماط العنف، خاصة غير المباشرة منها. ويعكس ذلك محدودية دور التعليم النظامي وحده في بناء الوعي بالعنف في أماكن العمل، في ظل غياب التوعية المؤسسية والسياسات الواضحة داخل بيئات العمل.

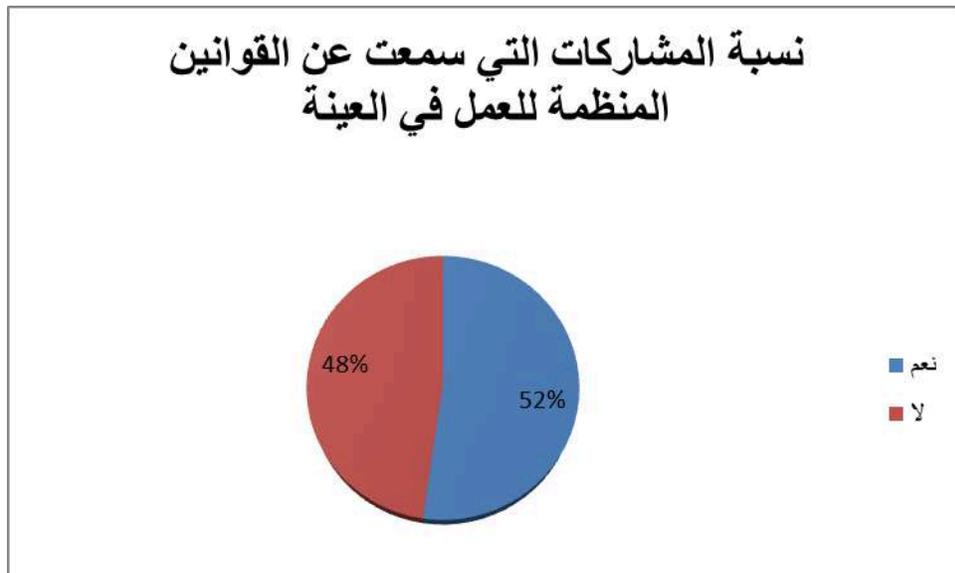


(2) مدى الوعي بالقوانين واللوائح المنظمة للعمل

وفي ارتباط مباشر بمستوى الوعي بمفهوم العنف، ينتقل التقرير إلى رصد مدى معرفة المشاركات بالقوانين واللوائح المنظمة للعمل، باعتبارها أحد مصادر الحماية المفترضة للعاملات، ومحددًا رئيسيًا لإمكانات المطالبة بالحقوق واللجوء إلى آليات الإنصاف. وقد تم قياسها على مستويين :

الأول: المعرفة فقط بوجود القانون التابع له المبحوثة (قانون العمل الموحد رقم 12 لسنة 2003 أو قانون الخدمة المدنية

كما يوضحه الشكل التالي :



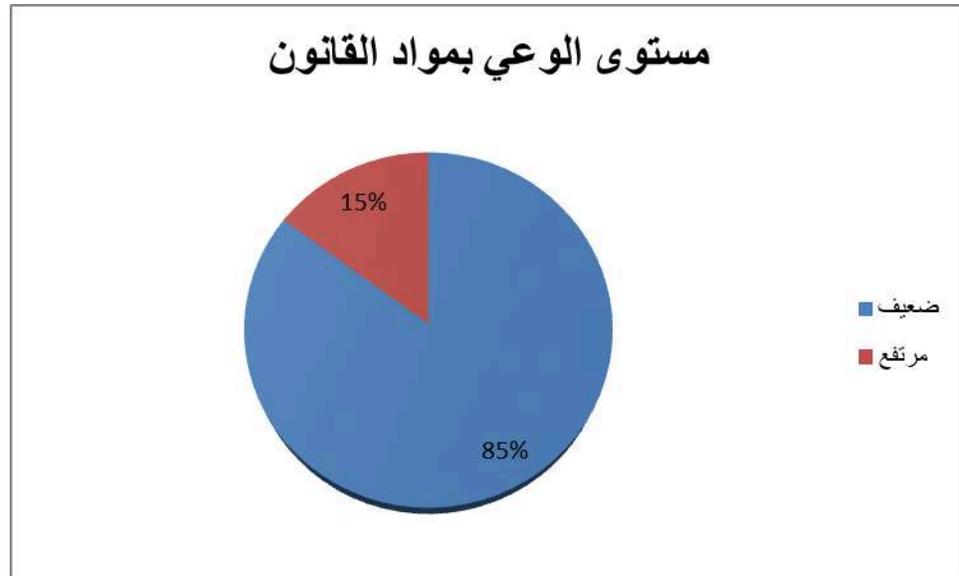
الثاني: مدى المعرفة ببعض مواد القانون وتم قياسها بالسؤال عن وجود مواد تخص العنف في عالم العمل من عدمه، المعرفة بمدونات السلوك، المعرفة باللوائح الخاصة بتشغيل النساء وتم حسابها على أساس درجة لكل معيار ثم حساب المتوسط

ضعيف : من صفر ل1

متوسط : 1.5 ل2

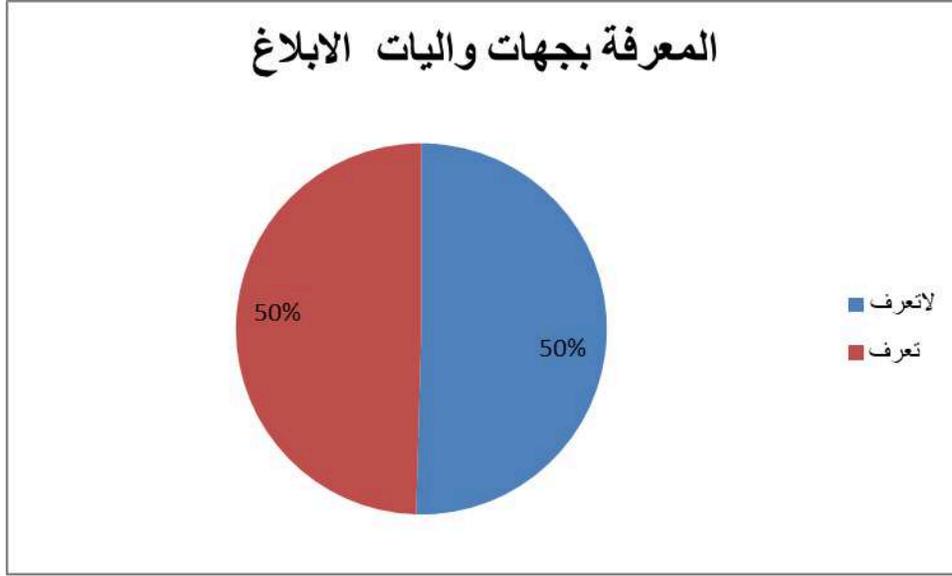
مرتفع : 3

ويعرض الشكل التالي مستوى المعرفة التفصيلية ببعض مواد القوانين ذات الصلة بالعنف في أماكن العمل، ومدونات السلوك، واللوائح الخاصة بتشغيل النساء يكشف الشكل عن محدودية المعرفة الفعلية بمواد الحماية وآلياتها ، بما يعكس فجوة بين وجود النصوص القانونية وبين تفعيلها أو نشرها داخل أماكن العمل

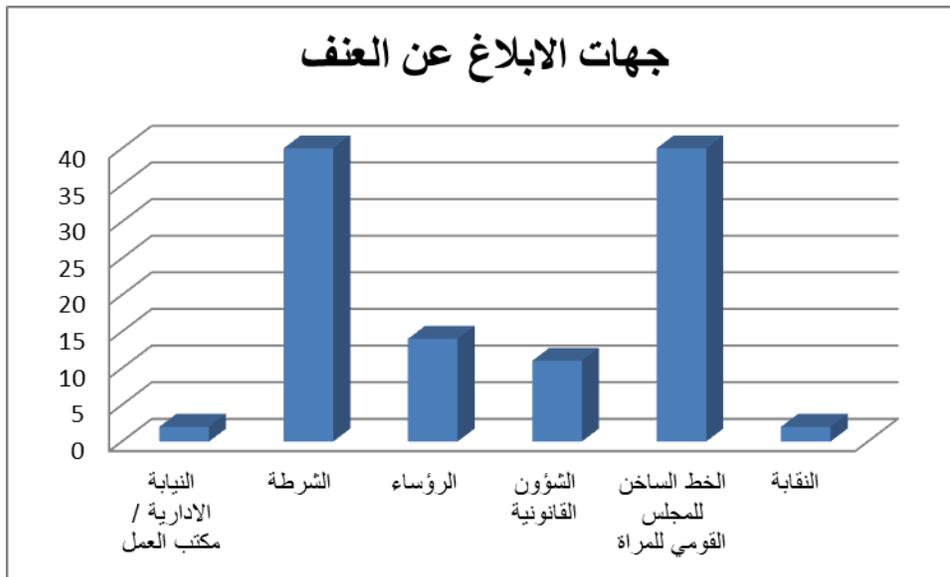


3) المعرفة بأليات الإبلاغ والشكاوى

وبالنظر إلى أن المعرفة القانونية لا تكتمل دون وجود مسارات واضحة للتطبيق، يتناول هذا المحور نتائج الرصد المتعلقة بأليات الإبلاغ والشكاوى، وجهاتها، ومدى وضوحها أو ارتباكها من منظور المشاركات، بما يعكس الفجوة بين الإطار التشريعي والواقع العملي داخل أماكن العمل.



وجاءت جهات الإبلاغ وفقاً لذلك موزعة على النحو التالي :



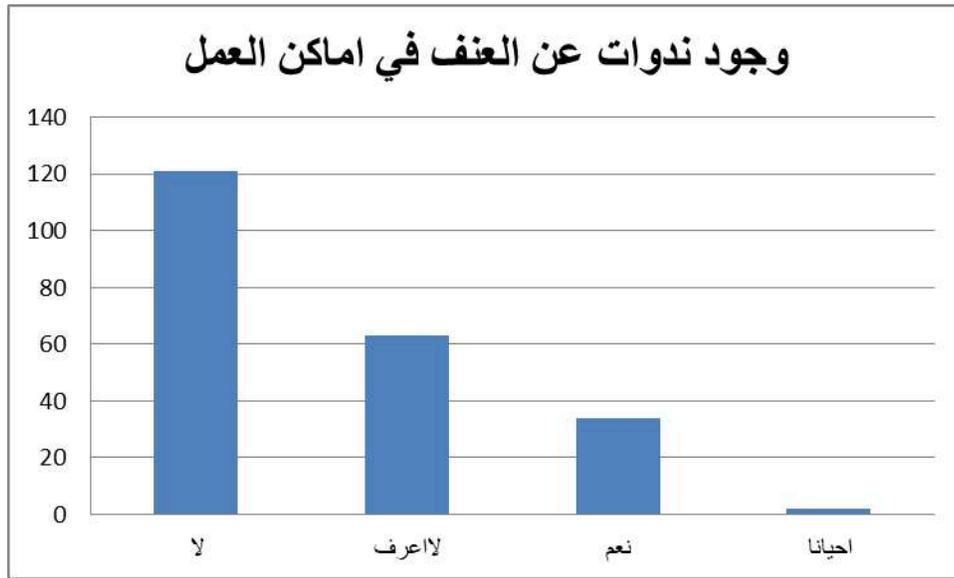
و تُظهر النتائج ارتباطًا واضحًا في مسارات الإبلاغ، واعتمادًا أكبر على جهات خارجية مقارنة بالآليات الداخلية، بما يعكس ضعف الثقة في نظم الحماية داخل أماكن العمل وغياب سياسات إبلاغ واضحة ومعلنة.

4) آليات الحماية من العنف في بيئة العمل

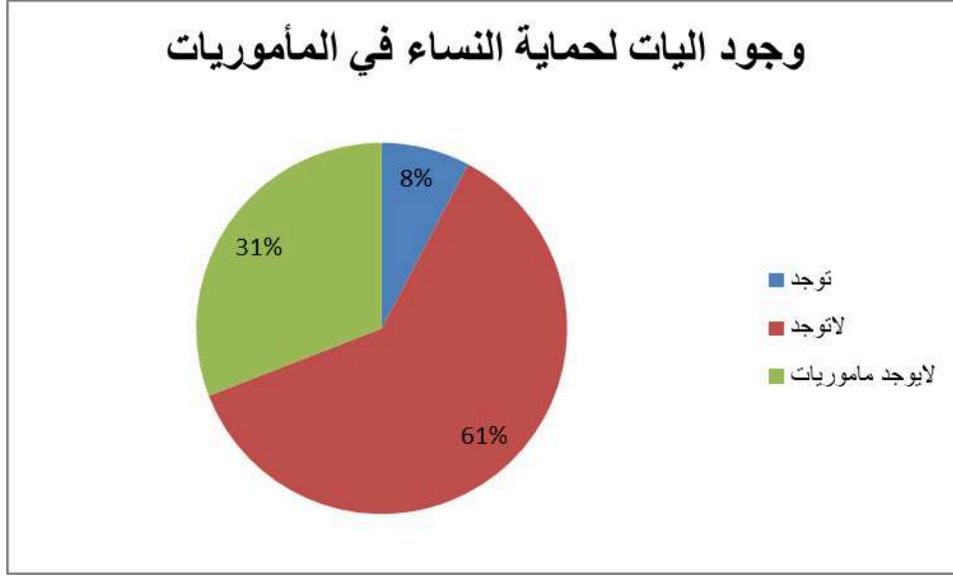
وتم قياسها على عدة مستويات كما هو موضح في الأشكال التالية

- عقد ندوات توعوية عن العنف في أماكن العمل

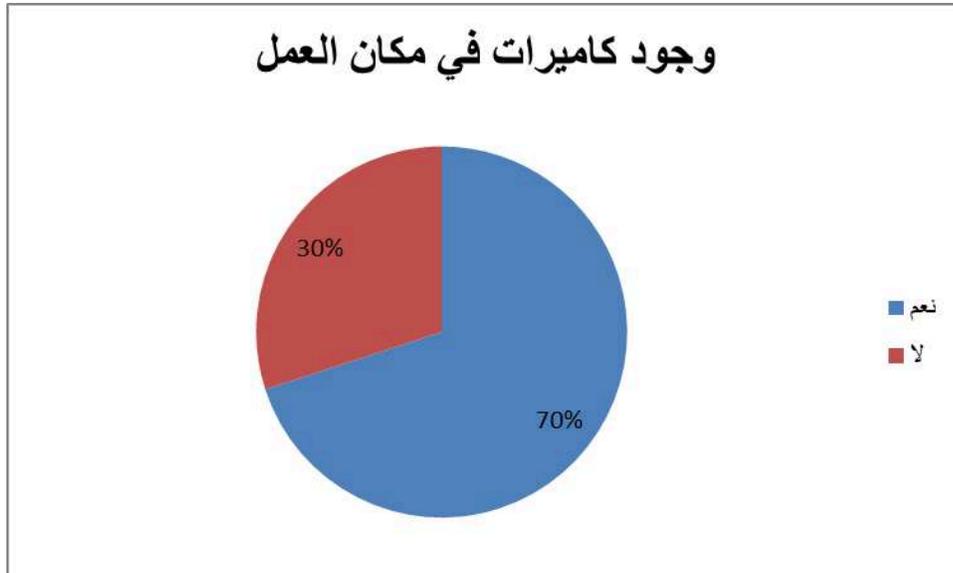
يعرض الشكل التالي مدى وجود ندوات أو أنشطة توعوية حول العنف في أماكن العمل داخل المؤسسات التي تعمل بها المشاركات. ويوضح محدودية الاعتماد على التوعية كأداة وقائية، وهو ما يساهم في استمرار ضعف الوعي وتطبيع أنماط العنف، خاصة غير المباشرة منها.



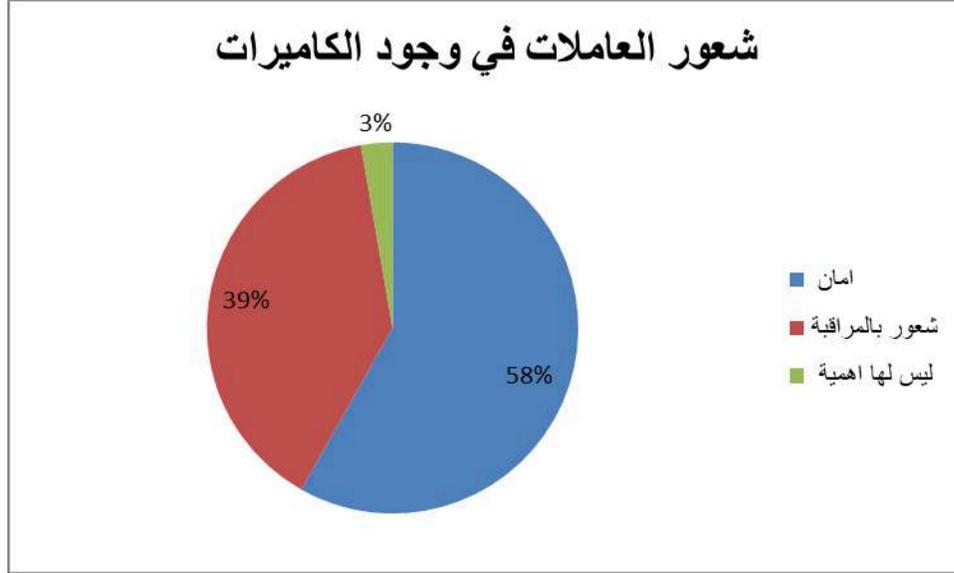
- وجود آليات لحماية النساء في المأموريات يوضح الشكل التالي مدى وجود آليات لحماية النساء أثناء المأموريات المرتبطة بالعمل. و يُظهر غياب أو محدودية هذه الآليات لدى نسبة كبيرة من المشاركات، بما يعكس قصورًا في إدماج اعتبارات النوع الاجتماعي في تنظيم العمل خارج مقر المؤسسة



- وجود كاميرات في مكان العمل : وقد تم رصد وجود الكاميرات من عدمه، واماكن تواجدها، وشعور العاملات في وجودها

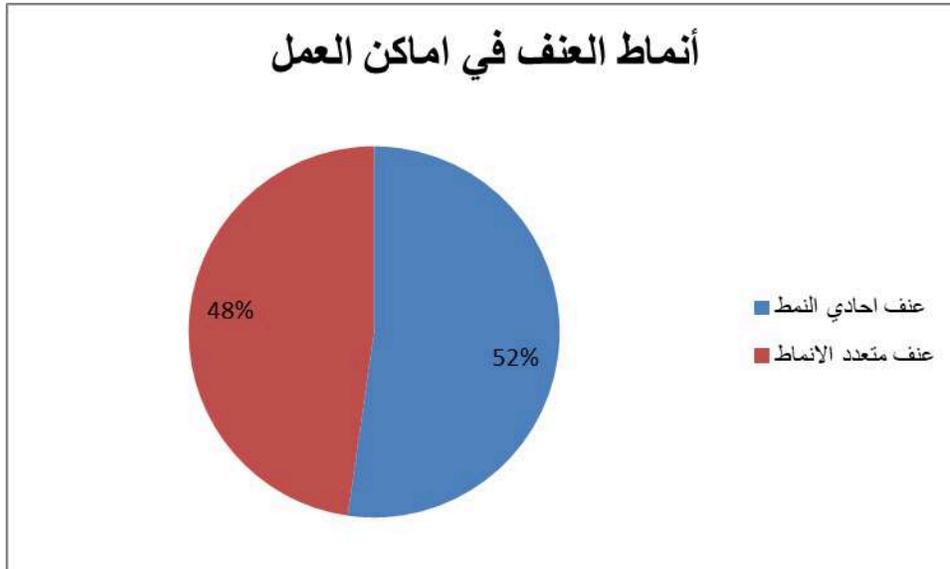


بالرغم من ارتفاع نسبة وجود الكاميرات، إلا أن اقتصرها في الغالب على المداخل والممرات دون المكاتب يقلل من فعاليتها كأداة حماية، ويعكس اعتمادًا شكليًا على الحلول التقنية.

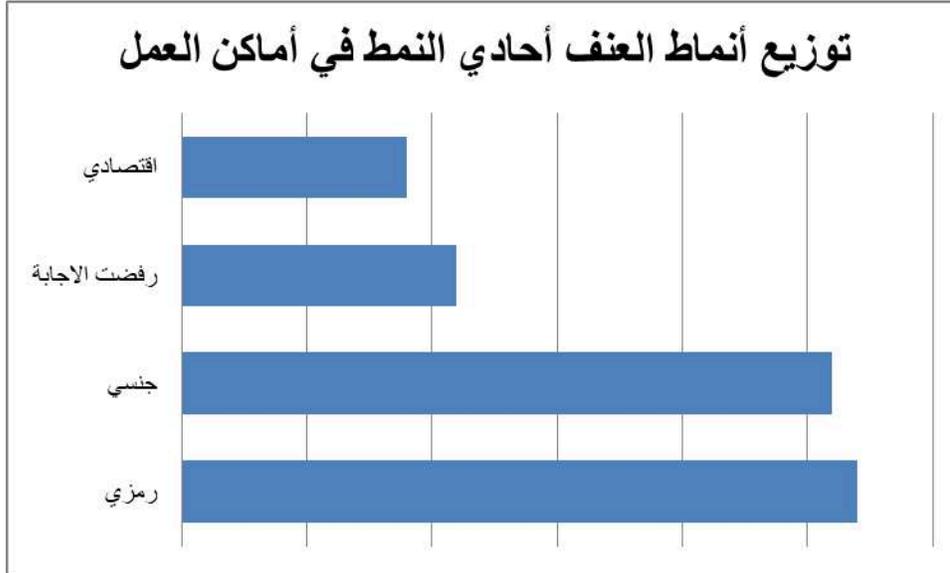


5) أنماط العنف في أماكن العمل

استنادًا إلى ما سبق من مؤشرات تتعلق بالوعي، والقانون، والإبلاغ، والحماية، ننتقل إلى عرض أنماط العنف التي تعرضت لها المشاركات فعليًا داخل أماكن العمل، بوصفها التعبير العملي عن أوجه القصور أو الفجوات في هذه المنظومة. وقد تم تقسيمها إلى عنف أحادي النمط وعنق متعدد الانماط ثم تفسير كل نوع من أنواع العنف وفقا للمنهجية المذكورة أعلاه

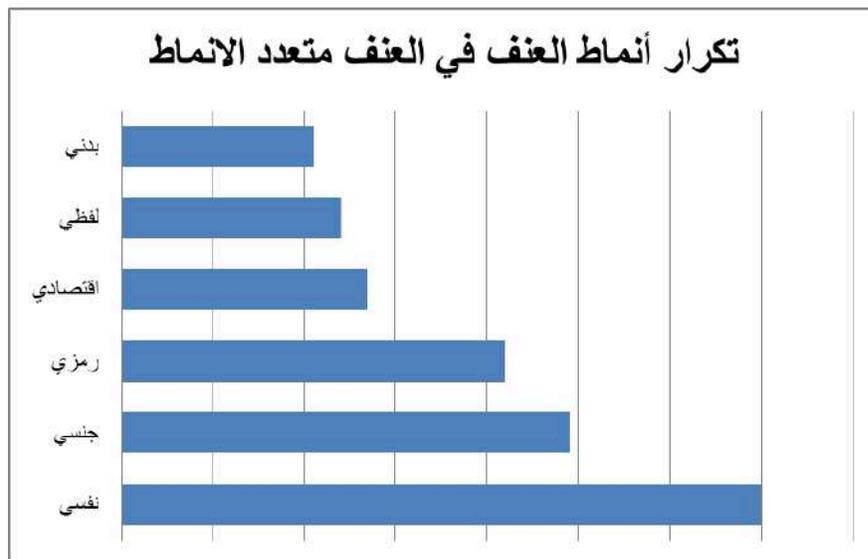


يوضح الشكل التالي توزيع العنف أحادي النمط في العينة ويشير إلى تصدر العنف الرمزي ثم الجنسي تليها نسبة النساء التي امتنعن عن الإجابة واخيرا العنف الاقتصادي وهو ما يشير إلى انتشار أنماط عنف غير جسدية وقطبة داخل بيئات العمل



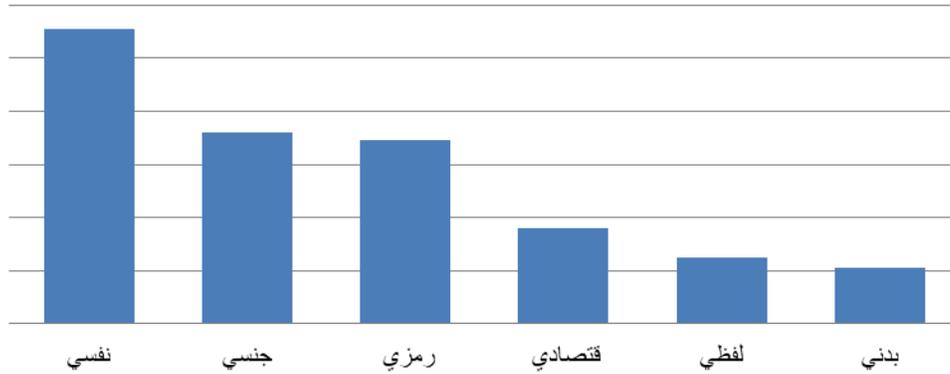
• العنف متعدد الأنماط

يُظهر الشكل التالي تداخل أكثر من نمط عنف في التجربة الواحدة، بما يعكس الطبيعة المركبة للعنف في أماكن العمل وعدم قابليته للاختزال في نمط واحد. ومن الملاحظ ظهور العنف البدني واللفظي مما يدل على أن تلك الأنماط من العنف غالباً لا تأتي منفردة ومستقلة بذاتها ففي أغلب الحالات كان العنف البدني مصاحب لللفظي في وقائع المشاحنات مثل الهجوم على الممرضات في المستشفيات



وقد تم حساب التكرارات داخل كل نمط (سواء جاء في العنف احادي النمط أو متعدد الانماط) لتوضيح شدة الانتهاكات وتكرار التعرض والتعرف على أكثر الأنماط شيوعا في أماكن العمل وفقا للمشاركات في العينة فجاءت النتائج وفقا للشكل التالي :

أنماط العنف في أماكن العمل

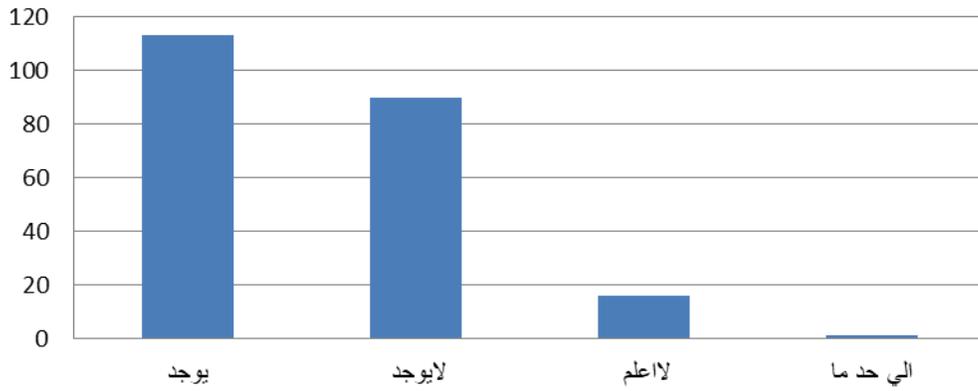


6) معدلات العنف في عالم العمل من منظور المشاركات

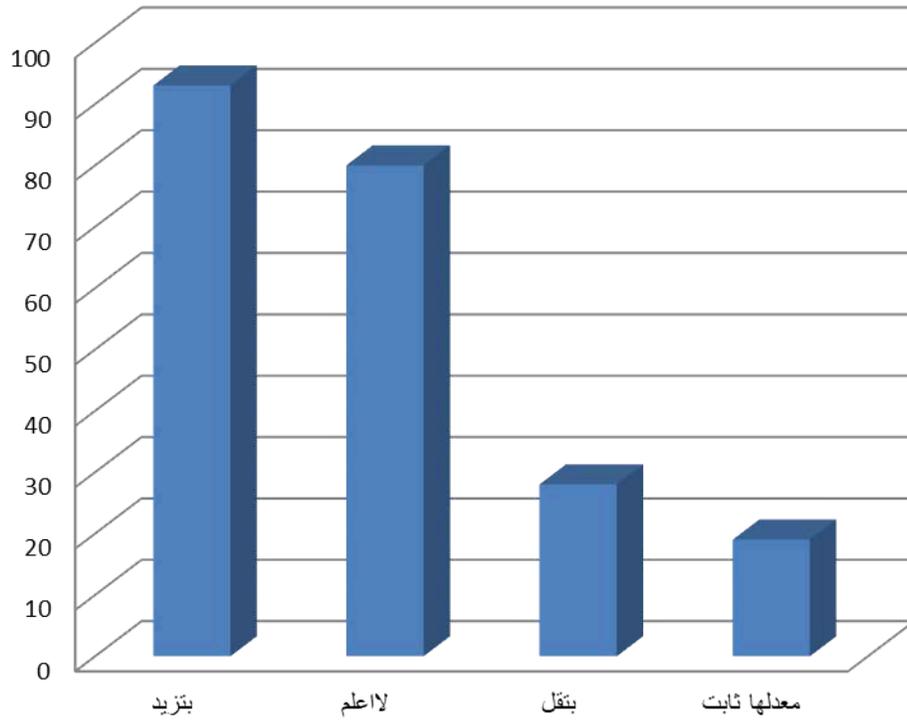
ولا يقتصر التحليل على تصنيف أنماط العنف، بل يمتد إلى رصد معدلات التعرض له عبر فترات زمنية مختلفة، بما يسمح بفهم ما إذا كان العنف يمثل تجربة عارضة أم نمطاً مستمراً ومتكرراً داخل بيئات العمل. وتم قياسها على مستويين الأولى ملاحظة اختلاف التعامل مع العنف عن السابق والثاني هو مدى ملاحظتهن حول معدلات العنف في الأماكن العمل وجاءت النتائج كالتالي :

حيث أفادت المشاركات بحدوث تغير في طرق التعامل مع العنف مقارنة بالفترات السابقة، وهو ما أرجعته إلى ارتفاع نسبي في الوعي بالحقوق ووجود أطر قانونية وتنظيمية تجرم بعض أشكال العنف في أماكن العمل. غير أن هذا التحسن في آليات المواجهة لم ينعكس بالضرورة في تراجع معدلات العنف، إذ أشارت المشاركات في الوقت نفسه إلى تزايد حالات العنف. ويمكن تفسير هذا التباين بأن زيادة الوعي والقوانين أسهمت في توسيع تعريف العنف ورفع معدلات الإبلاغ عنه، دون أن تصاحبها بالقدر الكافي آليات تنفيذ فعالة أو ضمانات حماية حقيقية داخل بيئات العمل. كما يعكس هذا الارتفاع استمرار علاقات القوة غير المتكافئة، وتصاعد الضغوط الاقتصادية وعدم استقرار العمل، بما يسهم في إعادة إنتاج أنماط العنف رغم وجود الأطر القانونية. كما هو موضح بالأشكال التالية :

وجود اختلاف في التعامل مع العنف مقارنة بالسابق



معدلات العنف في اماكن العمل



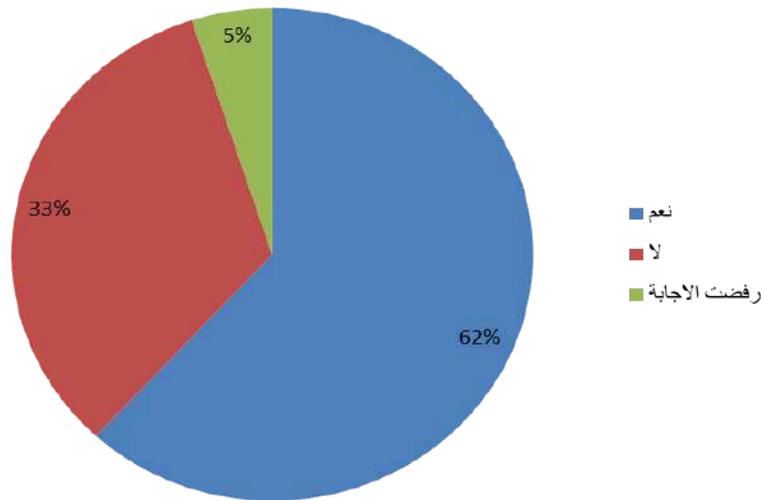
تُظهر النتائج أن نسبة معتبرة من المشاركات لاحظن ارتفاعًا في معدلات العنف، وهو ما قد يعكس من جهة توسع تعريف العنف وزيادة القدرة على ملاحظته، ومن جهة أخرى استمرار الضغوط المهنية والاقتصادية وعلاقات القوة غير المتكافئة داخل بيئات العمل.

7 رصد العنف في أماكن العمل

وتم قياسه في مستويين الأول مدى تعرض المشاركات للعنف في الخمس سنوات الماضية دون تحديد النمط والثاني مدى تعرضهم للعنف خلال العام الماضي مع تحديد الأنماط المختلفة لكل انتهاك فجاءت النتائج كالتالي

- مدى تعرض النساء للعنف في أماكن العمل في الخمس سنوات الماضية تشير النتائج لارتفاع معدلات العنف في أماكن العمل في الخمس سنوات الماضية حيث تعرض 62% من المشاركات في العينة لانتهاك واحد على الأقل، بينما انخفضت نسبة النساء اللاتي لم يتعرضن لعنف للنصف تقريباً ورفضت 5% من إجمالي المشاركات الرد على السؤال

مدى تعرض النساء للعنف في مكان العمل خلال الخمس سنوات الماضية



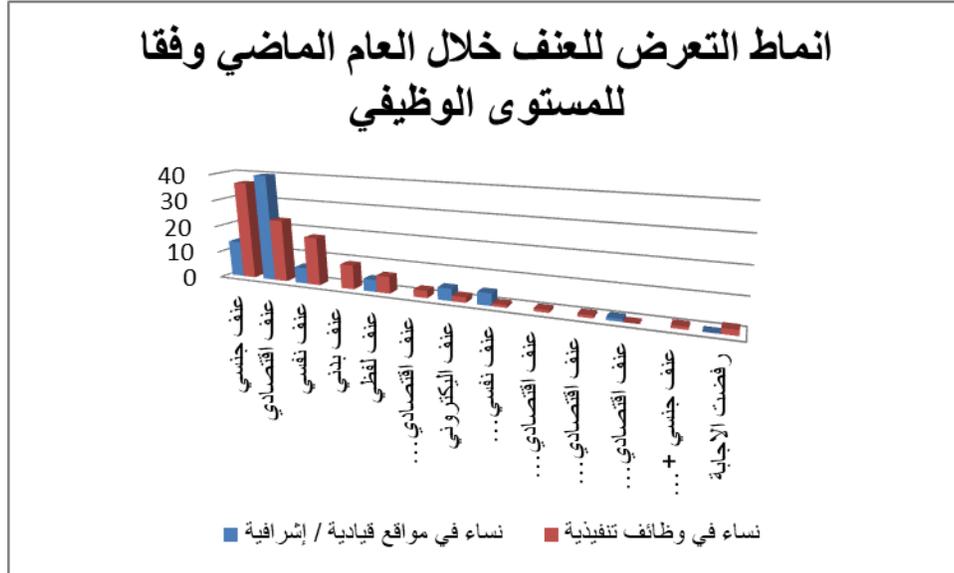
• مدى تعرض النساء للعنف خلال العام الماضي

مدى تعرض النساء للعنف في مكان العمل خلال العام الماضي



أشارت 60% من المشاركات إلى تعرضهن للعنف، مقابل 1% رفضن الإجابة، بينما أكدت باقي المشاركات عدم تعرضهن لأي شكل من أشكال العنف خلال العام الماضي ويشير التقارب النسبي بين معدلات التعرض للعنف خلال السنوات الخمس الماضية وخلال العام الماضي إلى أن العنف في أماكن العمل لا يُعد ظاهرة عارضة أو مرتبطة بفترة زمنية بعينها، بل يعكس نمطًا مستمرًا ومتجذرًا داخل بيئات العمل. ويُفسر انخفاض نسبة التعرض المُبلَّغ عنها خلال العام الماضي، مقارنة بنسبة التعرض خلال السنوات الخمس الماضية، بوجود ميل لدى بعض المشاركات إلى نفي التعرض للعنف في الحالات المرتبطة بأماكن عمل حالية أو بعلاقات سلطة قائمة. وقد أشارت إفادات نوعية إلى أن الحديث عن وقائع تعود إلى أماكن عمل أو رؤساء سابقين كان أسهل، بينما ارتبط نفي التعرض خلال العام الماضي بمخاوف من تبعات مهنية أو إدارية، بما يعكس تأثير علاقات القوة واستمرار ضعف آليات الحماية داخل بيئات العمل.

ويوضح الشكل التالي أنماط العنف وفقا للمستوى الوظيفي والموقع من القرار حيث تم تقسيم العينة لنساء في مواقع إشرافية وقيادية ونساء في مواقع تنفيذية:



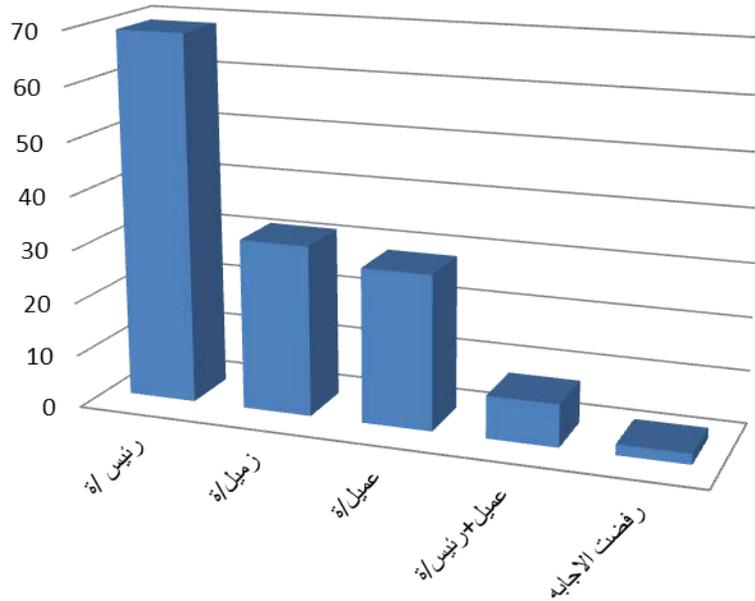
تكشف النتائج عن تفاوت في أنماط العنف بحسب الموقع الوظيفي، حيث تتعرض النساء في المواقع التنفيذية لأنماط أكثر مباشرة، بينما يتخذ العنف في المواقع الإشرافية والقيادية أشكالا أكثر غير مباشرة، بما يعكس تقاطع النوع الاجتماعي مع الموقع الوظيفي.

8) مرتكب العنف

وفي محاولة لفهم السياق الذي يُنتج العنف داخل أماكن العمل، نتناول هوية مرتكبي الانتهاكات، بما يبرز دور علاقات القوة، والتراتبية المؤسسية، وطبيعة التفاعل مع الأطراف الثالثة في تشكيل تجارب العنف. يوضح الشكل التالي الفئات الأكثر ارتكابًا للعنف في أماكن العمل. حيث أشارت النتائج أن أكثر من يرتكب العنف في أماكن العمل الرؤساء ثم العملاء ثم الزملاء يليهم من يتعرضن العنف من الرؤساء والعملاء معا وبخاصة في

القطاع الخدمي المتعامل مع جمهور بما يعكس مركزية علاقات القوة داخل بيئة العمل.

مرتكب العنف

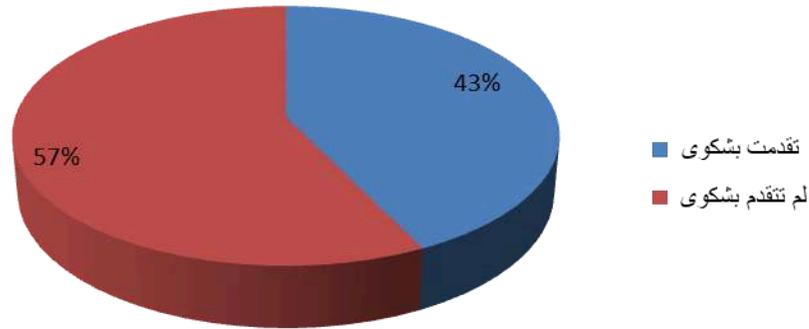


9 ردود الأفعال تجاه العنف

بالنظر إلى أن العنف لا يُقاس فقط بحدوثه، بل أيضًا بكيفية الاستجابة له، ننتقل إلى رصد ردود أفعال العاملات تجاه العنف، ومسارات الشكوى التي لجأن إليها أو تجنبها حيث تم قياس ردود فعل العاملات تجاه العنف في أماكن العمل من خلال تتبع مسارات الاستجابة المختلفة، بدءًا من رصد نسبة العاملات اللاتي تقدمن بشكاوى رسمية أو غير رسمية عقب التعرض للعنف، كما شمل القياس تحليل مواقف العاملات اللاتي لم يتقدمن بشكاوى، من خلال توثيق البدائل التي لجأن إليها، مثل الصمت، أو محاولة التكيّف، أو تغيير مكان العمل، أو اللجوء إلى الدعم غير الرسمي. وفي مرحلة لاحقة، جرى تقييم ما إذا كانت ردود أفعال العاملات قد تغيرت مقارنة بالماضي، أو ما إذا كنّ يخططن لتغيير سلوكهن في حال التعرض للعنف مستقبلاً، بما يسمح بتحليل ديناميات الخوف، والثقة في آليات الحماية، وتطور استراتيجيات المواجهة داخل بيئات العمل.

- التقديم بشكاوى رسمية

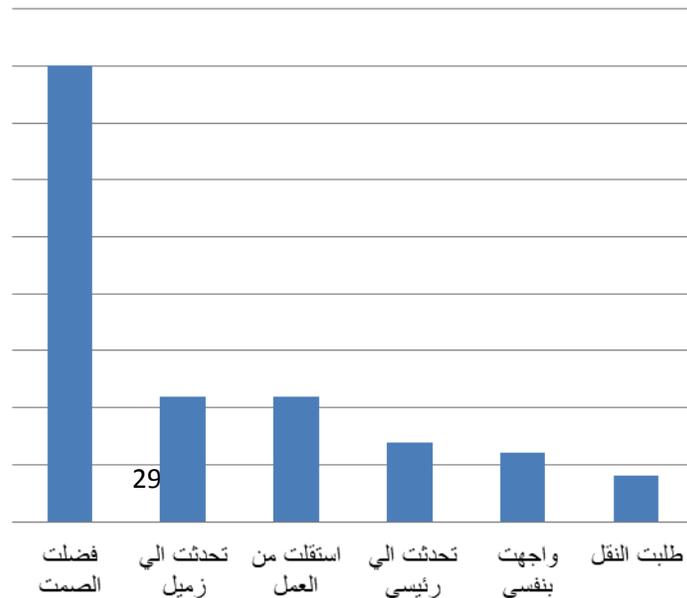
التقديم بشكاوى رسمية



وتظهر النتائج أن الغالبية لم تتقدم بشكاوى رسمية، وهو ما يعكس ضعف الثقة في آليات الإنصاف، والخوف من التبعات المهنية، وغياب ضمانات الحماية من الانتقام.

- ردود الافعال عند عدم التقديم بشكاوى رسمية

رد الفعل تجاه العنف في حالة عدم تقديم شكوى



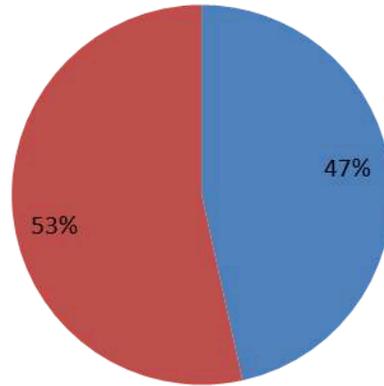
يبين الشكل هيمنة الصمت والتكيف كخيارات أساسية، إلى جانب الاستقالة أو تغيير مكان العمل، بما يعكس تحميل العاملات كلفة العنف بدلاً من مساءلة مرتكبيه.

• مدى التغيير في ردود الافعال

افادت 100% من النساء اللواتي لم يتقدمن بشكاوى رسمية بانهن لن يغيرن ردود أفعالهم في المستقبل بينما اختلفت النسبة في من قدمن الشكاوى وفقاً لما هو موضح في الشكل التالي :

تكرار الشكاوى

■ لا ■ نعم



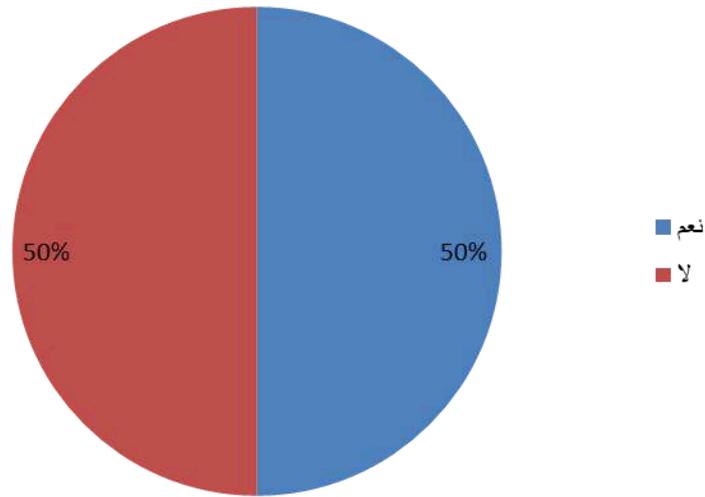
(10) دور النقابات

وأخيراً، نتناول دور النقابات والتنظيمات العمالية في التعامل مع العنف في أماكن العمل، باعتبارها أحد الأطراف المفترضة في الحماية والدفاع عن الحقوق، ومدى فاعليتها من منظور المشاركات وتجاربهن المباشرة. حيث جرى تقييم دور النقابات في التعامل مع العنف في أماكن العمل من خلال عدد من المؤشرات، شملت رصد مدى انتماء المشاركات إلى نقابات عمالية من عدمه، وتحليل أسباب عدم الانتماء، سواء لضعف الثقة في دور النقابات أو لغياب التمثيل الفعّال لقضايا النساء. كما تم قياس مستوى وعي المشاركات بتدخل النقابات في وقائع أو نزاعات سابقة متعلقة بالعنف في أماكن العمل، بما يعكس صورة الدور النقابي في الذاكرة الجماعية للعاملات. بالإضافة إلى ذلك، تناول الرصد تقييم تمثيل النساء داخل مجالس إدارات النقابات، وتأثير

هذا التمثيل على تصور العوامل لفاعلية النقابة وقدرتها على توفير الحماية. وأخيرًا، تم قياس استعداد المشاركات للجوء إلى النقابة في حال التعرض للعنف، باعتباره مؤشرًا على الثقة في النقابات كآلية داعمة أو بديلة للمسارات الرسمية

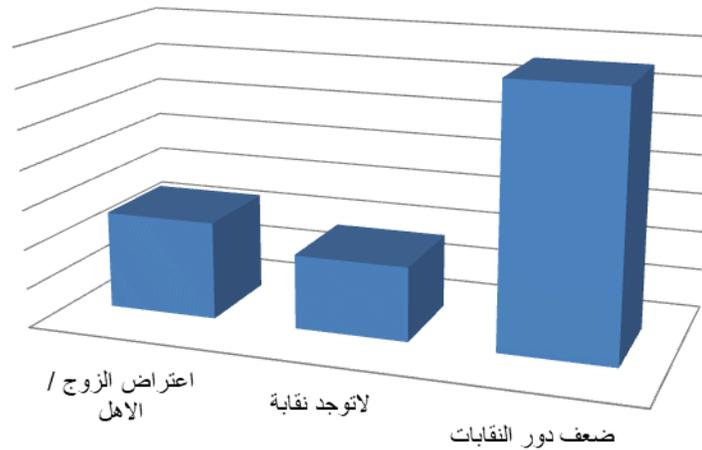
- انتماء المشاركات للنقابات من عدمه

الانتماء للنقابات



- أسباب العزوف عن الانتماء للنقابات

أسباب عدم الانضمام لنقابة



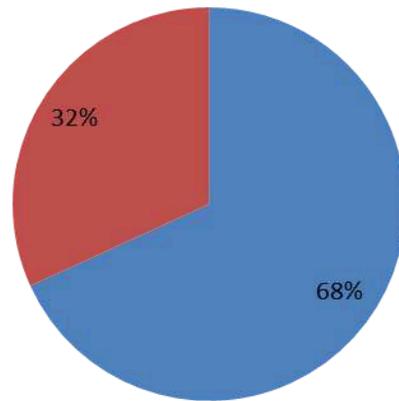
تعكس الأسباب المطروحة محدودية الدور النقابي في حماية العاملات، إلى جانب عوامل اجتماعية وتنظيمية تحدّ من مشاركة النساء في العمل النقابي.

وقد تم قياس المؤشرات اللاحقة على النسبة المنتمية بالفعل لنقابات في العينة كالآتي :

- وعي المشاركات بتدخل النقابات في حل المشكلات والنزاعات

تدخل النقابات لحل المشكلات

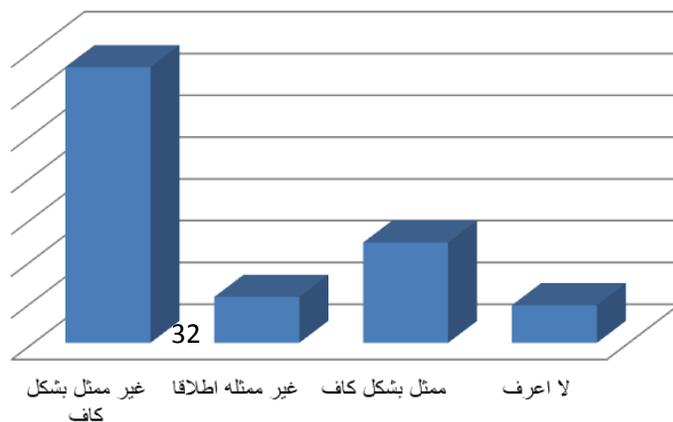
■ نعم ■ لا



يُظهر الشكل أن غالبية المشاركات لم يلاحظن تدخلًا فعليًا للنقابات، بما يعكس فجوة بين الدور المفترض للنقابات وواقع ممارستها.

- تمثيل النساء في مجالس ادارة النقابات

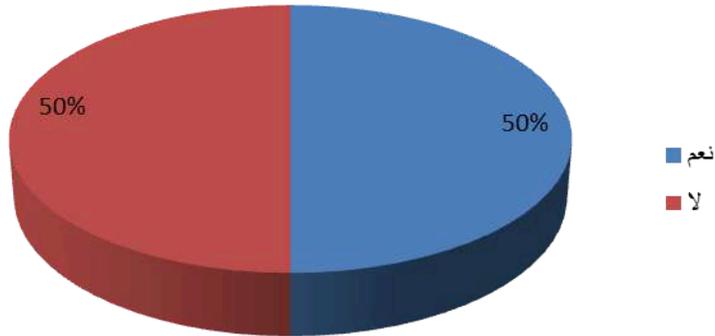
تمثيل النساء في مجالس النقابات الحالية



يعكس الشكل محدودية التمثيل النسائي داخل الهياكل النقابية، وهو ما يؤثر سلبيًا على ثقة العاملات في قدرة النقابات على تبني قضاياهن.

- استعداد المشاركات للجوء إلى النقابة في حال التعرض للعنف

اللجوء للنقابة في حالة التعرض لعنف



تُظهر النتائج ضعف الاستعداد للجوء إلى النقابات، بما يعكس تآكل الثقة في فاعليتها كألية دعم أو حماية.

- **الاستنتاجات وتحليل النتائج**

تشير نتائج هذا التقرير إلى العنف في أماكن العمل بوصفه نتاجًا لبنية تنظيمية واجتماعية تتجاوز الأفعال الفردية أو الوقائع المعزولة. فالمؤشرات المتعلقة بالوعي، والمعرفة القانونية، وآليات الإبلاغ، وتدبير الحماية، تكشف عن منظومة تعمل داخلها النساء في ظل تفاوتات واضحة في السلطة والنفوذ إلى الموارد والإنصاف. ولا يظهر العنف هنا كاختلال طارئ، بل كأحد مخرجات تنظيم العمل ذاته، حيث تُعاد صياغته وتوزيعه عبر التراتبية الوظيفية، وطبيعة القطاعات، وأنماط التفاعل اليومية داخل بيئة العمل. كما تُبرز النتائج أن محدودية الاستجابة المؤسسية، سواء عبر آليات الشكوى أو الأدوار النقابية، لا تكفي بإضعاف الحماية، بل تُسهم في إعادة إنتاج الصمت بوصفه استراتيجية تكيف مفروضة. وفي هذا الإطار، يصبح تعدد

أنماط العنف وتداخل مصادره تعبيرًا عن خلل بنيوي أعمق، تتقاطع فيه اعتبارات النوع الاجتماعي مع الموقع الوظيفي ومع أشكال السيطرة الإدارية والتنظيمية. ومن ثم، تهبط هذه القراءة البنيوية للنتائج أرضية لفهم العنف في عالم العمل باعتباره مسألة تتعلق بإعادة توزيع السلطة والمسؤولية داخل المؤسسات، وهو ما تتناوله الاستنتاجات التالية دون اختزال أو تبسيط.

(1) محدودية الوعي

- تظهر نتائج الرصد وجود ضعف في مستوى الوعي بمفهوم العنف، وخاصة بأنماطه غير المباشرة مثل العنف النفسي والرمزي والاقتصادي، وهو ما ينعكس في محدودية قدرة العاملات على توصيف ما يتعرضن له بوصفه عنفاً يستوجب الإبلاغ.
- كما تكشف البيانات عن فجوة واضحة في المعرفة بالقوانين والسياسات المنظمة لحماية العاملات من العنف، بما في ذلك غياب أو محدودية الإلمام بالحقوق القانونية وآليات الإنصاف المتاحة.
- ويقترن هذا الضعف بارتباك أو غموض في جهات الإبلاغ، حيث تفتقر نسبة معتبرة من المبحوثات إلى معرفة القنوات الرسمية أو الآمنة لتقديم الشكاوى، سواء داخل مكان العمل أو خارجه. وبشبه هذا السياق المعرفي والمؤسسي في إعادة إنتاج العنف وتطبيعته، ويحدّ من فرص الكشف المبكر عنه أو محاسبة مرتكبيه، بما يعكس قصورًا في إلزام جهات العمل والدولة بواجب العناية الواجبة في مجال الوقاية والحماية من العنف في عالم العمل.

(2) ارتباك مسارات الإبلاغ عن العنف

- تكشف بيانات الرصد المتعلقة بجهات الإبلاغ عن نمط إشكالي في مسارات طلب الإنصاف، حيث جاءت الشرطة والمجلس القومي للمرأة في صدارة الجهات التي تم اللجوء إليها وينسب متساوية، تليهما الرؤساء المباشرون داخل أماكن العمل، ثم الشؤون القانونية والنيابة الإدارية، بينما جاءت النقابات العمالية في المرتبة الأخيرة. ويشير هذا الترتيب إلى اعتماد غالبية العاملات على مسارات خارجية أو شبه قضائية، بدلاً من آليات الحماية الداخلية أو التمثيل العمالي، بما يعكس ضعف الثقة أو محدودية الفعالية المتصورة لتلك الآليات.

▪ كما يلاحظ الغياب التام لذكر وحدات تكافؤ الفرص ومكاتب العمل كجهات للإبلاغ، رغم كونها آليات رسمية يفترض أن تضطلع بدور محوري في الوقاية من العنف والتعامل معه. وهو ما يعكس فجوة مؤسسية ومعرفية في تفعيل هذه الهياكل، سواء نتيجة محدودية انتشارها الفعلي أو ضعف الوعي بأدوارها وصلاحياتها. ويقتزن ذلك بغياب أو ضعف سياسات حماية واضحة ومعلنة داخل أماكن العمل تحدد إجراءات الوقاية، والإبلاغ، والاستجابة، بما يؤدي إلى تضيق خيارات الإبلاغ أمام العاملات ويدفعهن نحو مسارات أكثر تكلفة نفسياً وقانونياً، ويحدّ من الإبلاغ المبكر، ويشهّم في إعادة إنتاج العنف والإفلات من المساءلة.

في هذا السياق وكاستجابة مباشرة لما كشفتته نتائج الرصد من ارتباك معرفي ومؤسسي في مسارات الإبلاغ، قمنا باصدار دليل إرشادي يهدف إلى تبسيط مسارات الشكاوى وتوضيح الجهات المختصة وإجراءات التظلم والحماية المتاحة للعاملات. ويتضمن الدليل عرضاً تفصيلياً للجهات الرسمية والمؤسسية المعنية، من بينها وحدات تكافؤ الفرص بالمحافظات والوزارات، ووحدات المساواة بين الجنسين والتمكين الاقتصادي للمرأة، والإدارة العامة لشؤون المرأة والطفل، ووحدات مناهضة العنف في الجامعات، ومكاتب ومديريات العمل، واللجنة التنسيقية الدائمة لمكافحة العنف ضد المرأة في المحافظات، إلى جانب توضيح مسارات الشكاوى والحماية القانونية من العنف والتمييز في عالم العمل. ويهدف الدليل إلى سد فجوة المعلومات، وتعزيز قدرة العاملات على الوصول إلى آليات الإنصاف، وتقليل الأعباء النفسية والإجرائية المرتبطة بعملية الإبلاغ¹

(3) التطبيع مع العنف

▪ تظهر بيانات الرصد المتعلقة بأنماط العنف في أماكن العمل أن العنف النفسي جاء في صدارة الأنماط المُسجَّلة، يليه العنف الجنسي، ثم العنف الرمزي، والعنف الاقتصادي، بينما سجّلت معدلات محدودة لكل من العنف اللفظي والعنف البدني. ويشير هذا الترتيب إلى أن العنف في بيئات العمل يتخذ في الأساس أشكالاً غير جسدية ومُط بَعّة مؤسسية، تعتمد على إساءة استخدام السلطة والهيمنة بدلاً من القوة المباشرة.

¹ <https://nwrcegypt.org/labor-equality/protecting-women-from-violence-and-discrimination-resource-guid/>

- كما يعكس التقدّم النسبي للعنف الجنسي مقارنة بأنماط أخرى استمرار التعرض لانتهاكات تمس السلامة الجسدية والكرامة، رغم محدودية الإبلاغ عنها في السياقات الوظيفية.
- كما تكشف البيانات أن 52% من حالات العنف المرصودة كانت أحادية النمط، مقابل 48% من حالات عنف متعدد الأنماط، بما يشير إلى أن ما يقارب نصف التجارب الموثقة لا تقتصر على شكل واحد من الانتهاك، وإنما تتسم بالتداخل والتراكم.
- ويعكس هذا النمط المركّب طبيعة هيكلية للعنف داخل أماكن العمل، حيث تتداخل الممارسات النفسية والرمزية والاقتصادية، وأحياناً الجنسية، ضمن السياق الوظيفي ذاته
- وتؤكد هذه النتائج أن المقاربات التي تركز على نمط واحد من العنف تُقرّم من حجم الضرر الواقع على العاملات، وتحدّ من فعالية سياسات الوقاية والحماية والاستجابة

(4) استمرار العنف عبر المستويات الوظيفية

- تُظهر بيانات الرصد الخاصة بحالات العنف التي تعرضت لها النساء خلال العام الماضي تباي ناً واضحاً في أنماط العنف وفقاً للمستوى الوظيفي، بما يعكس أثر الموقع داخل الهيكل الوظيفي على طبيعة وشدة الانتهاكات. إذ يتضح أن النساء في المواقع التنفيذية كنّ الأكثر تعرّضاً للعنف الجنسي، والعنف النفسي، والعنف البدني، مقارنة بالنساء في المواقع الإشرافية والقيادية، وهو ما يشير إلى هشاشة أكبر في أوضاعهن الوظيفية، وتراجع قدرتهن على الحماية أو الرفض داخل بيئة العمل.
- كما يلاحظ أن العنف البدني، والعنف الجنسي المتداخل مع أنماط أخرى مثل العنف الاقتصادي أو البدني، ظهر حصرياً تقريباً بين النساء في المواقع التنفيذية، بما يعكس علاقة مباشرة بين ضعف الموقع الوظيفي وارتفاع مستوى المخاطر الجسدية.
- في المقابل تُظهر البيانات أن النساء في المواقع الإشرافية والقيادية يتعرضن بدرجة أكبر لأنماط من العنف ذات طابع اقتصادي، نفسي، رمزي، أو إلكتروني، بما في ذلك الحرمان من الحقوق الوظيفية أو أشكال الإساءة غير المباشرة، وهو ما يعكس انتقال العنف في هذه المواقع إلى أدوات أقل مباشرة وأكثر تطبيعاً داخل السياق المؤسسي.
- كما يبرز حضور محدود لأنماط العنف متعدد الأنماط بين النساء في هذه المواقع، وغالباً ما يرتبط بتداخل العنف الاقتصادي مع العنف النفسي أو اللفظي، بما يشير إلى أن شغل موقع إشرافي أو قيادي لا يشكّل بالضرورة حماية من العنف، بل يعيد تشكيل أنماطه

- ويكشف تسجيل حالات رفض الإجابة، والتي تركزت بين النساء في المواقع التنفيذية، عن مستوى مرتفع من الخوف أو انعدام الأمان المرتبط بالإفصاح، بما يعكس قصوراً في بيئات العمل من حيث ضمانات الحماية والسرية وعدم الانتقام.
- وتشير هذه النتائج أن العنف في أماكن العمل يتشكل عند تقاطع النوع الاجتماعي والموقع الوظيفي، حيث تتضاعف قابلية التعرض للعنف كلما تراجعت القدرة على النفاذ إلى السلطة أو الحماية المؤسسية، الأمر الذي يستوجب تصميم سياسات وقائية وآليات إبلاغ تراعي هذا التفاوت البنيوي بدلاً من افتراض تجانس تجارب النساء في العمل

5) تعدد مصادر العنف في أماكن العمل

- تظهر نتائج الرصد أن رؤساء العمل يتصدرون قائمة مرتكبي الانتهاكات داخل أماكن العمل، بما يعكس اختلال علاقات القوة واستخدام السلطة الإدارية في فرض ممارسات عنيفة أو تمييزية. يلي ذلك زملاء العمل، وهو ما يشير إلى تطبيع العنف داخل بيئة العمل نفسها في ظل غياب سياسات واضحة للسلوك المهني وآليات فعّالة للوقاية والتدخل.
- كما تكشف النتائج عن تساوي نسبة الانتهاكات المرتكبة من قبل العملاء مع تلك المرتكبة من قبل الزملاء، بما يسلط الضوء على عنف الأطراف الثلاثة كظاهرة داخل عدد من القطاعات، لا سيما الخدمية منها. وفي هذا السياق، لا يمكن فصل عنف العملاء عن مسؤولية الإدارة، إذ تشير هذه النسبة إلى وجود تواطؤ ضمني أو تقاعس إداري يتمثل في التغاضي عن هذه الانتهاكات أو تبريرها بدعوى طبيعة العمل وأولوية إرضاء العملاء، بما ينتج بيئة عمل غير آمنة ويشجع على تكرار العنف.
- أما الفئة التي جمعت بين العملاء ورؤساء العمل معاً كمرتكبي انتهاك، فتعكس تعدد أشكال العنف وتداخل مصادره داخل بيئة العمل الواحدة، حيث يتعرض العامل /ة لأكثر من نمط انتهاك، ومن أكثر من طرف، بما يؤكد أن العنف في عالم العمل ليس حدثاً فردياً أو معزولاً، بل ظاهرة مركبة تتطلب استجابات مؤسسية شاملة. ويتسق هذا التحليل مع اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (190)، التي تنظر إلى العنف والتحرش في عالم العمل بوصفهما نتاجاً لبُنى تنظيمية واجتماعية، وتُلزم أصحاب العمل باتخاذ تدابير وقائية وحمائية، بما يشمل العنف الصادر عن أطراف ثالثة.

- وأخيرًا، يشير وجود نسبة من حالات رفض الإجابة إلى استمرار الخوف من التبعات المهنية أو انعدام الثقة في آليات الإبلاغ والحماية، وهو ما يبرز الحاجة إلى تفعيل سياسات واضحة، وآليات مستقلة وآمنة للإبلاغ، وضمان عدم التعرض لأي شكل من أشكال الانتقام.

6) إعادة إنتاج الصمت عبر آليات الشكوى

- تظهر نتائج الرصد أن الغالبية الساحقة من المشاركات لم يتقدمن بشكوى رسمية عقب التعرض للعنف في أماكن العمل، حيث أفادت 57% بعدم تقديم شكوى، مقابل 43% فقط لجأن إلى آليات الشكوى المتاحة. وتكشف أنماط ردود الفعل بين من لم يتقدمن بشكوى عن هيمنة استراتيجيات الصمت كخيار أول، تليها مشاركة التجربة مع زميلة في العمل، وبالنسبة نفسها تقريباً جاءت الاستقالة من العمل كوسيلة للهروب من بيئة غير آمنة، بما يعكس تحميل الضحية كلفة العنف بدلاً من مساءلة مرتكبيه.
- كما لجأت بعض الحالات لاحقاً إلى إبلاغ الرؤساء أو المواجهة المباشرة مع مرتكب الانتهاك، بينما جاء طلب النقل الوظيفي في مرتبة أخيرة، وهو ما يشير إلى محدودية الخيارات المتاحة أمام العاملات داخل بيئة العمل، وغياب مسارات مؤسسية واضحة وآمنة للتعامل مع العنف.
- وعلى مستوى التوقعات المستقبلية، أفادت جميع الحالات التي لم تتقدم بشكوى بأنها لن تغير سلوكها في حال التعرض للعنف مرة أخرى، بما يعكس ترسخ انعدام الثقة في جدوى الإبلاغ. وعلى النقيض، أظهرت نتائج من تقدمن بشكوى أن ما يقرب من نصفهن لن يلجأن مجدداً إلى تقديم شكوى مستقبلاً، وهو ما يعكس تجارب سلبية سابقة مع آليات الشكوى.
- وتعود أسباب هذا العزوف إلى عدم إنصاف المتضررات، أو التعرض لأشكال من التنكيل المهني، أو الوصم داخل بيئة العمل، بما يحول آليات الشكوى من أداة للحماية إلى عامل إضافي لإعادة إنتاج العنف.

7) وجود الكاميرات فقط لا يعني الأمان

- تشير نتائج الرصد إلى أن وجود كاميرات المراقبة في أماكن العمل لا يعد مجرد أداة تقنية، بل يؤثر مباشرة على تصورات العاملات وسلوكهن تجاه الإبلاغ عن العنف. فالشعور

بالأمان الذي عبرت عنه النسبة الأكبر يعكس قدرة المراقبة التكنولوجية على دعم الثقة في بيئة العمل، ما قد يشجع على الإبلاغ والتواصل مع آليات الحماية. في المقابل، شعور بعض العاملات بأن الكاميرات أداة للمراقبة أو الرقابة المستمرة يعكس إدراكًا بأن هذه التقنية قد تستغل لمراقبة تصرفاتهن بدلاً من حمايتهن، مما يمكن أن يزيد من التردد في الإبلاغ خوفاً من الانتقام أو الوصم. أما من اعتبرت الكاميرات بلا جدوى، فتعكس هذه المواقف غياب الثقة في أن الحلول التقنية وحدها كافية لمواجهة العنف، دون وجود سياسات واضحة لتفعيل الإنصاف، وضمان حماية الضحايا، ومساءلة مرتكبي الانتهاكات.

- ويبرز تحليل مواقع الكاميرات أن وجودها مقتصر على المداخل، مناطق الاستقبال، والممرات الداخلية، في حين تفتقد المكاتب نفسها إلى أي مراقبة، ما يقلل من فعالية الحماية في أكثر الأماكن حساسية التي تشهد تفاعلات مباشرة مع الرؤساء والزملاء.
- ويشير هذا الغياب إلى أن المراقبة التقنية وحدها غير كافية، إذ يجب أن تشمل جميع المواقع الحرجة داخل بيئة العمل لضمان شعور العاملات بالأمان ودعم قراراتهن بالإبلاغ. كما يعكس هذا النقص في التغطية غياب استراتيجية مؤسسية شاملة لإدارة العنف والتحرش، حيث يبقى العبء الأكبر على الضحايا للتكيف أو الانسحاب.
- التالي، يمكن القول إن فعالية كاميرات المراقبة تتوقف على سياق تطبيقها، ومدى دمجها مع آليات مؤسسية شاملة، بما يشمل حماية الإبلاغ، وضمان عدم التنكيل، وتفعيل السياسات الوقائية، مع التركيز على التغطية الكاملة للأماكن الحرجة، وهو ما يتوافق مع توجهات اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (190) في خلق بيئة عمل آمنة وخالية من العنف والتحرش، ويعزز الثقة في آليات حماية العاملات ويشجع على الإبلاغ الفعال عن الانتهاكات.

8) نقص التمثيل والفاعلية المؤسسية يعيق حماية العاملات

- تشير نتائج الرصد إلى أن نصف المشاركات غير منتميات لأي نقابة، ويغزى ذلك أساسًا إلى ضعف دور النقابات في حماية الحقوق والتدخل عند التعرض للعنف، مع تأثير ضغوط الأسرة أو الزوج أحيانًا، وحالات أخرى لانعدام وجود نقابة في مكان العمل. وبين المشاركات المنتميات إلى النقابة، فإن النسبة الأكبر لم تلاحظ أي تدخل للنقابة عند تعرضهن لمشكلات، بينما نسبة أصغر لاحظت بعض التدخل، وهو ما يعكس محدودية فعالية النقابات في حماية العاملات

- وتشجيع الإبلاغ عن الانتهاكات. وعند سؤالهن عن استعدادهن للجوء للنقابة في حال التعرض للعنف مستقبلياً، أجابت النسبة الأكبر بالنفي، مبرراتهن ضعف النقابة أو عدم جدواها
- وهو ما يعكس أن تصور العاملات بضعف دور النقابات يرجع إلى عدة عوامل مترابطة:
 - أولاً : ضعف تدخل النقابات الفعلي عند تعرض النساء للعنف أو الانتهاكات يجعلها غير قادرة على تقديم الحماية أو دعم الإبلاغ، مما يقلل الثقة فيها ويجعلها تبدو بلا جدوى.
 - ثانياً: غياب أو محدودية برامج التوعية والتواصل من قبل النقابات حول حقوق العاملات وطرق الوصول إليها يزيد من إحساسهن باللامبالاة المؤسسية.
 - ثالثاً: في بعض القطاعات، قد تكون النقابات ضعيفة، واغلب النقابات ذات تمثيل نسائي محدود وهو ما يعزز شعور العاملات بأنها غير قادرة على الدفاع عن مصالحهن.
 - رابعاً: تشير نتائج الرصد إلى أن الممارسات الاجتماعية والثقافية، ولا سيما تدخل الأسرة أو الزوج، تؤثر أساساً على مستوى مشاركة النساء في العمل النقابي، دون أن تنعكس بالضرورة على تقييمهن لفاعلية النقابات أو ثقتهم النظرية بدورها. ووفقاً لإفادات المشاركات، فإن رفض الانضمام إلى النقابة يرتبط في الغالب بتصورات اجتماعية تعتبر أن الأولوية الزمنية للنساء يجب أن تُكسّر للعمل المنزلي غير المدفوع وخدمة الأسرة، بما يحدّ من قدرتهن على تخصيص وقت للأنشطة النقابية. ويتسق هذا التفسير مع ما خلصت إليه ورقتنا السابقة حول أعباء العمل المنزلي غير المدفوع وتأثيره البنيوي على مشاركة النساء في المجال العام وسوق العمل في مصر²

² <https://nwrcegypt.org/between-paid-and-unpaid-work-the-invisible-economic-contribution-of-women-in-egypt/>

نتائج نوعية لمجموعة الرجال: مؤشرات الوعي وأنماط العنف

تشير نتائج المجموعة البؤرية للرجال إلى أن مستوى الوعي بمفهوم العنف في أماكن العمل تراوح بين الضعيف والضعيف جدًا، وفقًا للمنهجية المعتمدة في التقرير، مع تركّز الفهم بشكل أساسي على العنف المباشر، مقابل محدودية إدراك الأنماط غير المباشرة. وقد تصدر العنف النفسي قائمة الانتهاكات التي أشار إليها المشاركون، بما يعكس تقاطعًا واضحًا مع نتائج النساء من حيث نمط العنف الأكثر شيوعًا.

وفيما يتعلق بمرتكبي الانتهاكات، تُظهر النتائج نفس ترتيب الفاعلين الذي ورد في تجارب النساء، حيث برز الرؤساء المباشرين والزملاء والعملاء بوصفهم الجهات الأكثر ارتباطًا بارتكاب العنف داخل أماكن العمل. ويكمن الاختلاف الأساسي في جهات الإبلاغ، إذ أشار المشاركون من الرجال إلى تفضيل اللجوء إلى الرؤساء أو الشؤون القانونية داخل جهة العمل، بدلًا من الجهات الخارجية مثل الشرطة أو المجلس القومي للمرأة، وهو ما يعكس اختلافًا في مسارات التعامل مع العنف أكثر من اختلاف في طبيعته.

كما أظهر المشاركون مستوى معرفة بآليات الإبلاغ مماثلًا لما ورد لدى النساء، مع الإشارة إلى قدرة أكبر نسبيًا على الإبلاغ الفعلي. ومع ذلك، أشار عدد منهم إلى التردد في الإبلاغ في حال كانت المعتدية امرأة، خشية الوصم الاجتماعي أو التعرض لتشكيك يمس السمعة أو يرتبط بتصورات نمطية حول الرجولة.

وعلى مستوى المعرفة القانونية، عكست النتائج نمطًا مشابهًا لما ورد لدى النساء، حيث تركزت المعرفة في حدود عامة دون إلمام تفصيلي بالحقوق أو آليات الحماية. وفيما يخص التدابير التقنية، أجمع المشاركون على أن وجود كاميرات المراقبة داخل أماكن العمل يعزز شعورهم بالمراقبة أكثر من الإحساس بالحماية، بما يثير تساؤلات حول طبيعة استخدام هذه الأدوات ووظيفتها الفعلية.

وفي ما يتعلق بالدور النقابي، وبحكم أن غالبية المشاركين من المنتمين للنقابات، سادت نظرة إيجابية نسبيًا تجاه أداء النقابات في التعامل مع قضايا العمل، بما في ذلك العنف. كما انقسمت الآراء بشأن التمثيل النسائي داخل مجالس إدارات النقابات؛ حيث رأت مجموعة أن التمثيل القائم جيد، بينما اعتبرت مجموعة أخرى أنه غير كافٍ، مع إرجاع ذلك إلى ضعف إقبال النساء على

المشاركة النقابية، وهو تفسير يعكس تصورات سائدة حول أدوار النوع الاجتماعي داخل العمل النقابي.

• الخلاصة

ومما سبق نستنتج أن نتائج الرصد تكشف عن طابع هيكلية وفركب للعنف في أماكن العمل، يتغذى على محدودية الوعي، وارتباك الأطر المؤسسية، واختلال علاقات القوة داخل بيئات العمل. فعلى الرغم من وجود إدراك جزئي للعنف، لا تزال أنماطه غير المباشرة - لا سيما العنف النفسي والرمزي والاقتصادي - مُطبّعة ومُلتبسة لدى نسبة واسعة من العاملات، في ظل فجوة واضحة في المعرفة بالحقوق القانونية ومسارات الإبلاغ الآمنة. ويقترن ذلك بارتباك مسارات الشكوى، وغياب فعلي أو معرفي لآليات يفترض أن تظلم بدور وقائي، مثل وحدات تكافؤ الفرص ومكاتب العمل، ما يدفع العاملات للاعتماد على مسارات خارجية أو مكلفة نفسيًا وقانونيًا، ويحدّ من الإبلاغ المبكر والمساءلة. كما تُظهر النتائج أن العنف يتخذ أشكالًا متعددة ومتداخلة في ما يقارب نصف الحالات، بما يعكس طبيعته التراكمية وعدم قابليته للاختزال في نمط واحد. ويتشكل هذا العنف بشكل غير متكافئ عبر المستويات الوظيفية، حيث تتضاعف المخاطر الجسدية والجنسية في المواقع التنفيذية، مقابل انتقال العنف في المواقع الإشرافية والقيادية إلى أنماط أكثر تطبيعًا وغير مباشرة. وفي هذا السياق، تتعدد مصادر العنف بين الرؤساء، والزملاء، والعملاء، بما يكشف مسؤولية مؤسسية ممتدة، لا سيما في القطاعات الخدمية. كما تُسهم آليات الشكوى غير الفعالة في إعادة إنتاج الصمت، حيث تتحمل العاملات كلفة العنف عبر الصمت أو الاستقالة أو الانسحاب، بينما تتآكل الثقة في جدوى الإبلاغ حتى بين من لجأن إليه سابقًا. ولا يعكس وجود أدوات تقنية مثل كاميرات المراقبة بالضرورة بيئة آمنة، في ظل غياب سياسات حماية شاملة وضمانات عدم الانتقام. ويزيد من هشاشة هذا الواقع ضعف الدور النقابي ومحدودية التمثيل النسائي داخله، ما يقيد إمكانيات الدعم الجماعي. وبذلك، تؤكد نتائج التقرير أن مواجهة العنف في عالم العمل لا يمكن اختزالها في أدوات تقنية أو نصوص قانونية، بل تتطلب مقاربة شاملة تعالج البنى التنظيمية، وتفكك علاقات القوة، وتضمن آليات فعالة للوقاية والحماية والمساءلة، بما يتسق مع التزامات اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (190).

• التوصيات

على ضوء ما سبق، نرى أن التعامل مع العنف في أماكن العمل يتطلب الانتقال من مستوى الرصد والتحليل إلى مستوى التدخل المنهجي. وتُظهر النتائج الحاجة إلى مقارنة متعددة المحاور، تتكامل فيها الأبعاد التشريعية مع السياسات المؤسسية، وآليات الإبلاغ والإنصاف، وبرامج التوعية وبناء القدرات، فضلًا عن الأدوار النقابية والتدابير التنظيمية الداعمة. وفي هذا الإطار، تُطرح التوصيات التالية بوصفها مسارات عمل مترابطة، تستهدف معالجة مصادر الخلل البنيوي التي كشفت عنها النتائج، دون الاكتفاء بالاستجابات الجزئية أو الظرفية.

أولًا: الإطار التشريعي والالتزامات القانونية

• تفعيل النصوص القانونية ذات الصلة بالعنف في أماكن العمل، وعلى رأسها المواد الخاصة بالعنف والتحرش الواردة في قانون العمل الجديد رقم (14) لسنة 2025، بما يضمن ترجمتها إلى إجراءات تنفيذية واضحة داخل أماكن العمل. كما يؤكد على ضرورة التصديق على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (190)، بوصفها إطارًا معياريًا شاملاً يربط بين الوقاية والحماية والمساءلة، ويلزم الدولة وأصحاب العمل باتخاذ تدابير فعالة للتصدي للعنف والتحرش في عالم العمل

ثانيًا: سياسات الحماية المؤسسية داخل أماكن العمل

• إلزام أماكن العمل بوضع سياسات حماية مكتوبة ومعلنة، تتضمن تعريفًا واضحًا وشاملاً للعنف بجميع أنماطه، وإجراءات محددة للوقاية والإبلاغ والاستجابة، مع الالتزام بمبادئ السرية وحماية المبلغات والمبلغين والشهود من أي شكل من أشكال الانتقام. كما تبرز أهمية إخضاع هذه السياسات للمراجعة والتقييم الدوري، لرصد مدى فعاليتها وتحديد أوجه القصور، بما يحدّ من الإفلات من المساءلة

ثالثاً: آليات الإبلاغ والإنصاف والتنسيق المؤسسي

- ضرورة تعزيز وضوح مسارات الإبلاغ وتبسيطها، من خلال توفير معلومات واضحة وميسرة للعمليات حول الجهات المختصة وإجراءات الشكوى. كما تبرز الحاجة إلى تعزيز التنسيق بين الجهات الرسمية والمؤسسية المعنية، بما يضمن سرعة الاستجابة وتكامل الأدوار، ويقلل من الأعباء النفسية والإجرائية التي تتحملها المتضررات أثناء السعي للإنصاف.

رابعاً : التوعية وبناء الوعي بحقوق العاملات/عاملين

- تنظيم برامج توعوية مستمرة داخل أماكن العمل، تهدف إلى رفع وعي العاملات والعاملين بمفهوم العنف في أماكن العمل، مع التركيز على أنماطه غير المباشرة مثل العنف النفسي والرمزي والاقتصادي. كما تشمل هذه البرامج التعريف بالحقوق القانونية وآليات الحماية ومسارات الإبلاغ، بما يساهم في كسر تطبيع العنف وتعزيز القدرة على تسميته ومواجهته.

خامساً: بناء قدرات الإدارة وثقافة عدم التسامح

- تدريب الكوادر الإدارية وأصحاب مواقع الإشراف والقيادة على التعامل مع قضايا العنف بطريقة داعمة ، وتعزيز ثقافة مؤسسية قائمة على عدم التسامح مع الانتهاكات، ويشمل ذلك تطوير مهارات الاستجابة للشكاوى، والتعامل الحساس مع الضحايا، وضمان عدم استخدام السلطة الإدارية كأداة للتنكيل أو الإسكات.

سادساً: التدابير التقنية في إطار حماية شاملة

- توسيع تغطية كاميرات المراقبة لتشمل المواقع الحساسة داخل أماكن العمل، مع ضمان احترام الخصوصية ودمج هذه التدابير ضمن سياسات حماية شاملة وواضحة. كما تبرز الحاجة إلى توعية العاملات/ين بدور هذه الأدوات في الوقاية والحماية، وليس في الرقابة أو السيطرة.

سابعا : الدور النقابي والتمثيل النسائي

- إطلاق الحريات النقابية وتعزيز دور النقابات في الوقاية من العنف، وتلقي الشكاوى، وتقديم الدعم والمناصرة. كما تبرز الحاجة إلى تدريب القيادات النقابية على التعامل مع شكاوى العنف والتحرش، وتحسين قنوات التواصل مع العاملات. ويؤكد التقرير أهمية تعزيز مشاركة النساء داخل مجالس إدارات النقابات ومواقع اتخاذ القرار، وتفعيل لجان المرأة، بما يضمن تمثيلاً فعّالاً لقضايا العاملات داخل الهياكل النقابية.

ثامناً: الرصد وإنتاج البيانات المبنية على النوع الاجتماعي

- تطوير آليات مستدامة للرصد وجمع البيانات حول العنف في أماكن العمل، تعتمد على منهجيات حساسة للنوع الاجتماعي، وتراعي التنوع في المواقع الوظيفية والقطاعات وأنماط التعاقد. ويشمل ذلك توحيد أدوات جمع البيانات، وبناء قواعد بيانات محدثة، وإدماج مؤشرات نوعية وكمية تسمح بتتبع تطور أنماط العنف، وقياس فعالية التدخلات المؤسسية بمرور الوقت. وإتاحة البيانات المُحللة لصانعي السياسات والباحثين/ات ومؤسسات المجتمع المدني، بما يدعم التخطيط المبني على الأدلة، ويعزز الشفافية والمساءلة، ويحدّ من التعامل مع العنف كوقائع فردية أو استثنائية.