



يحمل الخبز، الموسي، القاهرة، مصر،
© فرانسيسكو أنزول
CC BY 2.0

الذكورة والانتقال في مصر: موجز خاص بالبلد

"كل يوم أشاهد تمييزي يتآكل وفرصي تنقلص".

(خريج ذكر عمره 27 عامًا، عاطل عن العمل، القاهرة)

يستند هذا الملخص إلى دراسة أكبر (Edström et al, 2019) (والتي تشمل أيضًا كازاخستان وتركيا وأوكرانيا) والتي تستكشف كيف كانت تجربة الانتقال في البلدان المختلفة بالنسبة لمجموعات مختلفة من الرجال وتأثيرها على العلاقات بين الجنسين. ويهدف إلى مساعدة البنك الأوروبي للإنشاء والتعمير وشركاءها المصريين الآخرين على النظر في سبل إشراك الرجال كعوامل للتغيير الإيجابي للمساواة بين الجنسين - وكذلك لاستكمال المشاريع والاستثمارات التي تركز على المرأة لتعزيز كل من مرونة التحولات والمساواة في الفرص

منذ

عام 2014، ركز "الانتقال" في مصر على "الحقوق الاقتصادية والاجتماعية" بدلا من الحقوق السياسية، مما أدى إلى الإصلاح الاقتصادي الذي لم يقابله الإصلاح السياسي على قدم المساواة. فصل الجوانب السياسية والاقتصادية للانتقال يرمز إلى تحديات التدخلات الجنسانية في مصر؛ حيث ستستمر عرقلة الاقتصاد المنصف بين الجنسين بسبب عدم وجود جدول أعمال للذكورة وعدم اتباع نهج أكثر شمولية يسعى إلى التعامل مع الجوانب الاجتماعية والثقافية للعمل على التنمية الجنسانية.

لا يزال عدم المساواة بين الجنسين يميز الاقتصاد المصري. احتلت البلد المرتبة 132 (من 144) في مؤشر الفجوة بين الجنسين العالمي لعام 2016. تشير تقديرات منظمة العمل الدولية (ILO 2017) إلى وجود تباينات صارخة

ومستمرة بين الجنسين في المشاركة في القوى العاملة (21.9 في المائة من النساء، 66.8 في المائة رجال)، نسب العمالة إلى السكان (16.9 في المائة من النساء، 61.3 في المائة رجال) ومعدلات البطالة (23.1 في المائة من النساء و 8.3 في المائة من الرجال). تظهر الأبحاث أن أرباب العمل في القطاع الخاص يتجنبون النساء الشابات لأن التزاماتهم الزوجية والعائلية المتوقعة منهن سوف "تقلل الإنتاجية". وقد أدى ذلك إلى وصول معدل البطالة للخريجات الجدد إلى 20.5 في المائة (مقارنة بـ 3.7 في المائة للرجال) (المجلس القومي للمرأة (NCW)، 2017). فرص التقدم الوظيفي للنساء محدودة أيضاً: تشير التقديرات إلى أن 17.8 في المائة فقط من الشركات المصرية لديها حق مشاركة الإناث في الملكية، بينما 4.9 في المائة فقط من النساء يشغلن مناصب كبيرة مثل منصب المدير العام (البنك الدولي (World Bank)، 2016). كما

تميل البحوث الجنسانية والإمائية في مصر إلى طرح أسئلة حول الرجال فقط من حيث الحواجز التي تعترض تقدّم المرأة الاقتصادي. لم تطرح أسئلة حول تجارب الرجال ومواقفهم الجنسانية في ظل التغيرات في العلاقات بين الجنسين التي نشأت عن تمكين المرأة إلا في الآونة الأخيرة. على سبيل المثال، لا يُعرف الكثير عن شعور الرجال حيال أجسادهم، والشيوخوخة والمرض، وكذلك الإلتزامات المفروضة عليهم خلال العمل والتوقعات الاجتماعية لأقرانهم وعائلاتهم. وقد أبرزت الدراسات الحديثة عن الذكورة المصرية أن أقلية ملفتة من الرجال لديهم آراء تؤيد المساواة بين الجنسين، ويتم استثمارهم في تربية الأطفال، وقد يتطلبون دعمًا لصحتهم العقلية والبدنية (El Feki, Heilman, 2017, and Barker).

ارتفعت الفوارق بين الجنسين في الأجور بشكل كبير خلال العقدين الماضيين. وبالمثل، بين الشباب في سن العمل (24-15 سنة)، تقل احتمالية مشاركة النساء في القوة العاملة (18.7 في المائة مقارنةً بنسبة 38.7 في المائة من الشباب) وهن أكثر عرضة للبطالة (38.4 في المائة من النساء مقارنةً إلى 25.7 في المائة من الرجال). قدرت منظمة العمل الدولية (ILO, 2012) أن العمالة في الاقتصاد غير الرسمي في الأنشطة غير الزراعية في مصر بلغت حوالي 51.2 في المائة في سنة 2011. ومع ذلك، فإن قرابة 60 في المائة من النساء العاملات في القطاع غير الرسمي يقمن بأعمال رعاية غير مدفوعة الأجر (الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء "بلا تاريخ محدد"، 2017).

مضمون السياسات وطرق الدراسة

ركزت الدراسة التي يستند إليها هذا الموجز على أنشطة الشركات الصغيرة والمتوسطة المتصلة بأنشطة البنك الأوروبي للإنشاء والتعمير، وتحديداً: (1) الخدمات الاستشارية التجارية؛ (2) خطوط ائتمان المرأة؛ (3) خطوط ائتمان الشركات الصغيرة والمتوسطة للبنوك؛ و (4) القروض المباشرة للشركات الصغيرة والمتوسطة. وهذا يعكس الأولوية الأولى لاستراتيجية البنك الأوروبي للإنشاء والتعمير وكذلك أكبر قطاع (55 في المائة) من ملف مصر (البنك الأوروبي للإنشاء والتعمير (EBRD)، 2017: 4-6). يحتوي قطاع الشركات الصغيرة والمتوسطة على مجموعة متنوعة من الشركات العاملة في الصناعات التحويلية والصناعات الحرفية والحرفية واقتصادات المعرفة والخدمات. في المجموع، تم إجراء 22 مقابلة شبه منظمة وأجريت خمس زيارات ميدانية في موقعين حضريين (القاهرة والإسكندرية) على مدار ثلاثة أسابيع. وشمل ذلك خمس سيدات من أصحاب الأعمال التجارية، وثلاثة من أصحاب الأعمال التجارية من الذكور، وأربعة موظفين من الذكور، واثنان من الذكور يعملان في الاقتصاد غير الرسمي، وأربعة خبراء في الشؤون الجنسانية، وناشطون ورجال أعمال اجتماعيون.

على مدار العقد الماضي، بذلت مصر جهوداً لمعالجة القضايا الجنسانية في الحصول على التمويل. في عام 2007، حددت وزارة المالية الفجوات بين الجنسين في السياسات والبرامج والخدمات التي تحول دون قدرة المرأة على إنشاء ودعم المشاريع الصغيرة والمتوسطة الحجم، واتخذت تدابير لتحسين وصول المرأة إلى التمويل (وزارة المالية (Ministry of Finance)، 2007). في عام 2017، أفادت وكالة تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر أن 50 بالمائة من الشركات التي قدمت قروضاً كانت مملوكة للنساء (وكالة تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة ومتناهية الصغر (MSMEDA)، 2017).

بذلت مصر جهوداً لمعالجة القضايا الجنسانية في الحصول على التمويل.

كما درست الحكومة القضايا الجنسانية في الحماية الاجتماعية الأساسية. التحقت حوالي 2.3 مليون أسرة في برنامج "تكافل" (التحويل النقدي المشروط) و"كرامة" (التحويلات النقدية غير المشروطة) الممولة من البنك الدولي (World Bank, 2017). غالبيتهم العظمى (بنسبة 88 بالمائة) من الأسر التي تديرها الإناث. ولدى المجلس القومي للمرأة استراتيجية وطنية طموحة لتحسين المشاركة السياسية للمرأة وتعزيز حقوقها الاقتصادية والاجتماعية بحلول سنة 2030 (المجلس القومي للمرأة (NCW)، 2017).

نتائج البحث



الرجال الأولية بسبب دورهم "الطبيعي" كعائل/مورد رزق. ومع ذلك، نأى عدد من الشباب المنخرطون في الأعمال الاجتماعية الرائدة وقطاع التكنولوجيا عن هذه الأفكار.

يتم الاعتراف بأعباء الرعاية لدى المرأة ولكن لا يتم معالجتها لضمان تكافؤ الفرص

يميل أرباب العمل إلى اعتبار أنفسهم لا يهتمون بأمر الجنس عند التوظيف أو عندما يناقشون حول التكامل الجنساني "المنطقي" في العمل. وهم يميلون إلى إلقاء اللوم على المجتمع المصري وثقافته لتقليل مهن النساء بدلاً من التشكيك في ممارساتهم في التوظيف والاحتفاظ بالوظيفة. وبدلاً من ذلك، كان يُنظر إلى النساء الفرديات على أنهن مسؤولات عن تهيئة الظروف المواتية لمواصلة العمل مع عدم المساس بواجباتهن كبنات وزوجات وأمهات. وقد كانت هذه آراء النساء والرجال على حد سواء. يبدو أن خبراء المسائل الجنسانية ورجال الأعمال المصريين يرددون هذه الاتجاهات، مشيرين إلى أن النساء بحاجة إلى التحلي بـ "التنظيم" و "التخطيط" بشكل أفضل.

يقاوم الرجال ريادة الأعمال النسائية

يعتقد الرجال الذين شاركوا في هذا البحث أن الرجال المصريين لا يدعمون سيدات الأعمال الناجحات. عندما طُلب من الرجال شرح ذلك، كان الرجال يميلون إلى وصف المجتمع المصري بأنه "شرقي" - وهو مصطلح مجازي شائع يشير إلى القيم الأسرية وأدوار الجنسين التي تتركز حول أولوية السلطة الذكورية. في حين أن هناك دلائل على تغيير المواقف بشأن حق المرأة في العمل، إلا أن الرجال ما زالوا يخشون من حصول المرأة على الاستقلال المالي، ويُنظر إلى الشابات من أصحاب المشاريع على أنهن "غير صالحات للزواج".

تبقى الآراء التقليدية حول دور الرجل كعائل اقتصادي قوية

يعتقد كل من الرجال والنساء أنه في ظل الظروف "العادية"، يجب أن يكون الرجل هو العائل الرئيسي للأسرة وأن عمل النساء كان استجابةً للضروريات الاقتصادية (وليس حقاً أو طموحاً أو اختياراً). هناك اعتقاد واسع النطاق بأنه عندما تكون فرص العمل نادرة، ينبغي إعطاء

نتائج البحث

قليلة جدًا - تكاد تكون منعدمة - في الواجبات المنزلية. تشير بيانات الدراسة الاستقصائية الدولية بشأن الرجال والمساواة بين الجنسين التابعة للأمم المتحدة إلى أن 44.6 بالمائة من الرجال و 53 بالمائة من النساء يرحبون بإجازة أبوة قصيرة مدفوعة الأجر.

كثير من الرجال يعيشون تحت ضغط تلبية مطالب الذكورة في ظل الظروف الانتقالية

تخلق الثقافة المصرية روابط متداخلة بين كونك عائلًا و كونك "رجلاً حقيقياً". أفاد العديد من الذكور المشاركين أنهم يكافحون من أجل إعالة أسرهم في أعقاب تعويم الجنيه المصري (في نوفمبر 2016). كانت الهجرة موضوعًا بارزًا في أحاديث الرجال عن المستقبل. بالنسبة للشباب الذين يعملون في وظائف رسمية أو يبحثون عن عمل، فإن ضغوط التضخم أحبطت تطلعاتهم في الانتقال من المنزل، وشراء أو استثمار العقارات، والزواج، وتكوين أسرة. بالنسبة لأولئك الذين يعملون في الاقتصاد غير الرسمي، فقد أثر التضخم على قدرتهم على تلبية التكاليف الأساسية لمعيشة الأسر أو الرعاية الصحية الملائمة أو الالتحاق بالمدارس. وكان أكثر ما يزعج هؤلاء الرجال هو عدم القدرة على تقديم هدايا لعائلاتهم أو تأمين مستقبلهم. تحدثوا عن القلق بشأن المستقبل، والشعور بالاكتئاب، واليأس، والاستياء من السياسات التي يُنظر إليها على أنها تزيد من فقر الفئات الأكثر ضعفًا.

تؤثر القوالب النمطية الجنسانية على الشباب والشابات في مكان العمل

أبلغ بعض أصحاب العمل عن تجارب سلبية للشبان من جميع الطبقات الاجتماعية، معتقدين أن الرجال لم يعودوا يريدون مسؤوليات "كونهم رجالاً" بينما يتوقعون التمتع بامتيازاتها. يشعر العديد من أرباب العمل أن الشباب (وخاصة أولئك الذين ليس لديهم المهارة أو لديهم مهارة بسيطة) متكاسلون في العمل وغير قادرين على الالتزام. كما دُكر على نطاق واسع أن العاملات مفضلات، بناءً على "اجتهادهن" و "التزامهن" بالعمل. ومع ذلك، فإن أصحاب العمل مقتنعون بفكرة أن الشابات (سواء الماهرات أو غير الماهرات) لا يستمررن في العمل بشكل كبير، ويتخلين حتمًا عن العمل من أجل الزواج والأمومة. لم يبلغ أي من أرباب العمل الذين تمت مقابلتهم عن تقديمهم لإجازة أمومة أو أي دعم آخر، على الرغم من أن إجازة الأمومة إلزامية بموجب القانون المصري.

الرجال ما زالوا يخشون من حصول المرأة على الاستقلال المالي، ويُنظر إلى الشابات من أصحاب المشاريع على أنهن "غير صالحات للزواج".

يمكن أن يساعد انخراط الرجال في أعمال الرعاية في دعم النهوض الاقتصادي للمرأة

عندما طُرح سؤال حول كيف يمكن أن يساعد الرجال في دعم النساء، كانت الأفكار المتعلقة بالدعم العاطفي والعملية هي أكثر الردود شيوعًا. تشير الأبحاث إلى أن القليل من المصريين يعتبرون أنه من العار أن يشارك الرجال في رعاية الأطفال والقيام بالأعمال المنزلية، لكن 98 بالمائة من الرجال و 85 بالمائة من النساء يعتقدون أن تغيير حفاظات الأطفال وإطعامهم وتحميمهم هي مسؤولية الأم وحدها (El Feki et al, 2017). تشير المقابلات المتعمقة إلى أنه في الواقع يساهم الكثير من الرجال في رعاية الأطفال، ولكنهم يساهمون بنسبة

الآثار الاستراتيجية والتوصيات

- **الدعم الفني:** إشراك الرجال ووضعهم في الاعتبار في التدريبات التي تستهدف النساء. هذا مهم بشكل خاص، حيث إن رائدات الأعمال في مصر غالباً ما يدخلن في شراكة مع أزواجهن ويتقاسمن المسؤوليات تجاه أعمالهن. استبعاد شركاء الأعمال هؤلاء من مبادرات التدريب لا يقلل من فرص استفادتهم من العديد من العمليات الإنثا فحسب، بل إنه قد يؤدي أيضاً إلى الانسحاب من الشراكة.
- **حوارات السياسات:** أمثلة إيجابية بطولية للشركاء الرجال الداعمين لتسليط الضوء على أن التوازن بين العمل والحياة المناسبة ليست مسؤولية المرأة وحدها. ينبغي إعطاء أهمية أكبر لمناقشات الأدوار الأسرية للرجال، وممارسات تربية الأطفال، والتوازن بين العمل والحياة في تقييمات الاحتياجات الجنسانية للشركات والمشاريع التي توظف الرجال.
- وبصورة أعم، يجب على أصحاب المصلحة الترويج لأمثلة تتحدى الصور النمطية لتغيير الاحتكارات الجنسانية في العمل أو التدريب. على سبيل المثال، في حين أن المتقدمين في مجال العناية بالجمال إلى التدريب المهني الذي يرياه البنك الأوروبي للإنشاء والتعمير كانوا جميعاً من النساء، فإن أنجح خدمات العناية بالجمال في مصر يديرها ويعمل بها رجال. تسليط الضوء على مثل هذه الأمثلة - حيث يتحدى الرجال والنساء القوالب النمطية الجنسانية - يمكن أن يساعد في تحدي تقسيم العمل المفترض بين الجنسين في العمل والاعتماد على أفكار التكامل بين الجنسين يمكن أن يسهل أيضاً قبولاً أكبر للتنوع بين الجنسين في العمل والتدريب.
- تعرض المنظمات المالية الدولية توقعها للاقتصاد الكلي بالنسبة لمصر بنظرة إيجابية أنه مع الحفاظ على تلك الزيادات في الأسعار، وقطاع غير رسمي كبير، وارتفاع معدلات البطالة بين الشباب، وانخفاض المشاركة في القوى العاملة والتفاوتات بين الجنسين. يجب أن تجد التدخلات الإيجابية للجنس توازناً بين إيجاد فرص جديدة للمرأة من ناحية ومعالجة الثقافات الجنسانية السائدة عبر مجموعة من ترتيبات العمل من ناحية أخرى.
- في مصر، يوجد تقسيم "فطري" للعمل بين الجنسين، مما يعزز القوالب النمطية الجنسانية التي صممت عليها فرص التدريب والعمل. وفي الوقت نفسه، لا يُنظر إلى المشاريع التي تشمل الرجال على أي عنصر جنساني واضح، مما يعكس حيادية جنسانية مفترضة فيما يتعلق بالرجال في العمل. يحتاج الجهات الفاعلة في التنمية وشركاء التنمية في مصر [كذلك] إلى معالجة "غياب الرؤية فيما يتعلق بالذكورة" والنظر في احتياجات الرجال الجنسانية في العمل من خلال معالجة ما يلي:
- **القدرة الداخلية:** دمج الرجال في عملية التنمية وتشجيع الذكورة الإيجابية. قد يشمل ذلك تقييمات جنسانية للرجال، وتشجيع الذكورة الإيجابية من خلال دعوة الرجال للانخراط في العمل مع أو بجانب النساء، وإعطاء الأولوية للعلاقة بين حياة العمل والحياة المنزلية، ودعوة الرجال لحضور دورات تدريبية للنساء، وإعطاء الرجال إجازة أبوة مدفوعة الأجر لتعزيز دور الرجل الأسري، وتشجيع الأمثلة التي تتحدى الصور النمطية لإزعاج الاحتكارات الجنسانية في العمل أو التدريب.
- **الاستثمارات:** إدراج إمكانية تقديم استشارات موارد بشرية على وعي بالمنظور الجنساني والذكوري في الخدمات الاستشارية للأعمال. الخدمات الاستشارية للأعمال الناجحة والموسعة قد تفكر في إدراج عنصر ثقافة تنظيمية ضمن استشارات الموارد البشرية لتشجيع الشركات على رؤية فوائد تقديم إجازة الأمومة والأبوة.

/// يحتاج البنك الأوروبي للإنشاء والتعمير وشركاء التنمية في مصر إلى معالجة "النقطة العمياء للذكورة" هذه والنظر في احتياجات الرجال الجنسانية في العمل. ///

المراجع

- CAPMAS (n.d.) *Wad'ea al-mar'ah wa al-rajul fi misr [The Status of Women and Men in Egypt in 2011]*, Cairo: Central Agency for Public Mobilization and Statistics, <https://censusinfo.capmas.gov.eg/Metadata-ar-v4.2/index.php/catalog/496/study-description> (accessed 29 March 2019)
- EBRD (2017) *Strategy for Egypt [استراتيجية مصر]*, Cairo: European Bank for Reconstruction and Development
- Edström, J.; Aly, R.; Greig, A. and Walker, C. with Babenko, S.; Çağlar, M.; Kudaibergenova, D.T. and Müller, C. (2019) *Masculinities and Transition: Enduring Privilege? [الذكورة والتحول: استمرار الامتياز؟]* Report produced for EBRD, Brighton: IDS
- El Feki, S.; Heilman, B. and Barker, G. (eds) (2017) *Understanding Masculinities: Results from the International Men and Gender Equality Survey (IMAGES) – Middle East and North Africa [فهم الذكورة: نتائج من الدراسة الاستقصائية الدولية بشأن الرجال والمساواة بين الجنسين - الشرق الأوسط وشمال إفريقيا]*, Cairo and Washington DC: UN Women and Promundo-US
- ILO (2017) *Egypt [مصر]*, ILOSTAT Country Profiles, International Labour Organization
- ILO (2012) *Statistical Update on Employment in the Informal Economy [تحديث إحصائي حول العمالة في الاقتصاد غير الرسمي]*, Geneva: Department of Statistics, International Labour Organization, www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/presentation/wcms_157467.pdf (accessed 29 March 2019)
- Ministry of Finance (2007) *Towards Gender-Sensitive SME Policy in Egypt [نحو سياسة الشركات الصغيرة والمتوسطة المراعية للاعتبارات الجنسانية في مصر]*, Ministry of Finance, www.mof.gov.eg/mofgallerysource/english/sme/research_studies/31.pdf (accessed 29 March 2019)
- MSMEDA (2017) 'ahum almuashuat altahliliyah lilmashru'at alsaghirah walmutanahiat lijihaz tanmiat almashru'at aam 2017 [أهم المؤشرات التحليلية] [Main analytical indicators MSME 2017], Micro, Small and Medium Enterprises Development Agency, <https://www.msme.gov.eg/ar/Lists/Documentaries/%202017م%20خلال%20عام%20تنمية%20المشروعات%20جهاز%20آداء.pdf>
- NCW (2017) *National Strategy for the Empowerment of Egyptian Women 2030 [الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية 2030]*, Vision and Pillars, Cairo: National Council for Women, <http://ncw.gov.eg/wp-content/uploads/2017/04/womens-strategy.pdf> (accessed 29 March 2019)
- World Bank (2017) *The Story of Takaful and Karama Cash Transfer Program [قصة برنامج تكافل وكرامة للتحويل النقدي]*, 15 November, www.worldbank.org/en/news/feature/2018/11/15/the-story-of-takaful-and-karama-cash-transfer-program (accessed 29 March 2019)
- World Bank (2016) *Egypt, Arab Rep. (2016) [جمهورية مصر العربية (2016)]*, Enterprise Survey Data, www.enterprisesurveys.org/data/exploreeconomies/2016/egypt (accessed 29 March 2019)

اقتباس موصى به

ر. علي و. أ. غريغ مع ج. إيدستروم (2019)، الذكورة والانتقال في مصر: موجز خاص بالبلد، برايتون: معهد دراسات التنمية

شكر وتقدير

نود أن نشكر البنك الأوروبي للإنشاء والتعمير، الذي أتاح إمكانية إجراء هذه الدراسة من خلال الدعم الإيجابي العملي والمادي. نود أيضاً أن نعرب عن خالص امتناننا لصندوق EBRD TC TaiwanBusiness لتمويل هذه الدراسة.

الاستنتاجات والآراء المعبر عنها في هذا الموجز والدراسة هي استنتاجات المؤلفين ولا تعكس بالضرورة وجهات النظر أو المواقف الرسمية لأي من معهد دراسات التنمية أو البنك الأوروبي للإنشاء والتعمير.

يعتمد هذا الموجز على دراسة عن مصر في إطار مشروع "الذكورة والتحول: استمرار الامتياز؟" الممول البنك الأوروبي للإنشاء والتعمير، وهو متاح على الموقع / <https://menandboys.ids.ac.uk>

© البنك الأوروبي للإنشاء والتعمير ومعهد دراسات التنمية 2019

هذا موجز ملخص متاح الوصول إليه يتم توزيعه وفقاً لترخيص المشاع الإبداعي، النسبة غير التجارية الدولية 4.0 (CC BY-NC)، والذي يسمح باستخدام والتوزيع والاستنساخ بأي وسيلة، شريطة أن يتم اعتماد المؤلفين الأصليين والمصدر الأصلي، و الإشارة إلى أي تعديلات، ولا يتم استخدام العمل لأغراض تجارية.



<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/legalcode>

الرقم الدولي المعياري للكتاب وإصدار النسخة المطبوعة: 978-1-78118-524-71-539



معهد دراسات التنمية هو شركة خيرية محدودة بضمان ومسجلة في إنجلترا. رقم تسجيل الجمعية الخيرية 306371 الجمعية الخيرية رقم 877338.

معهد دراسات التنمية، برايتون، BN1 9RE، المملكة المتحدة

الهاتف: 01273 606261 (0) +44 البريد الإلكتروني: ids@ids.ac.uk الموقع الإلكتروني: www.ids.ac.uk الموقع الإلكتروني: /https://menandboys.ids.ac.uk/

facebook.com/idsuk twitter.com/IDS_UK