



الذكورة والتحول: موجز

إذا تطرقنا للأمر من البداية، فطريقة السلطة الأبوية التي يعمل بها المجتمع هي في الحقيقة جوهر المشكلة.

(أوزجي بيربر أجتاش، مسؤول البرنامج والإدارة، منظمة العمل الدولية، تركيا، 2016)

يستند هذا الملخص إلى تقرير أكبر (إيدستروم وآخرون 2019) يستكشف كيف كانت تجربة التحول الاقتصادي في مصر وكازاخستان وتركيا وأوكرانيا بالنسبة لمجموعات مختلفة من الرجال وتأثيرها على العلاقات بين الجنسين. ويهدف إلى مساعدة البنك الأوروبي للإنشاء والتعمير وأصحاب المصلحة الآخرين على النظر في سبل إشراك الرجال كعوامل للتغيير الإيجابي للمساواة بين الجنسين - إلى جانب النساء والفتيات - وكذلك لاستكمال التدخلات التي تركز على المرأة في المشاريع والاستثمارات لتعزيز كل من مرونة التحولات والمساواة في الفرص.

العمل، حيث يتركز عمل النساء بأجر في القطاعات الأنثوية التقليدية و قطاعات الأجور المنخفضة.

لا يُعرّف الكثير عن تجارب الرجال في التحول الاقتصادي وردود الفعل على التغيرات المتنوعة في ظروف المرأة. في أوكرانيا، ترتبط الهوية الجنسانية للرجال بشكل متزايد بالنجاح الاقتصادي للأفراد وبكونه المعيل لأسرته. يواجه الرجال في المستويات الدنيا لسوق العمل تحديات متزايدة في تلبية هذه التوقعات (البنك الدولي 2017). تشكل الحالة الصحية للذكور مصدر قلق ناشئ في كازاخستان، حيث يقل متوسط العمر المتوقع للرجال بشكل كبير وهناك معدلات انتحار مرتفعة بشكل غير عادي بين الأولاد الأحداث (دوبوك

شكلت التحولات الاجتماعية والاقتصادية العميقة على

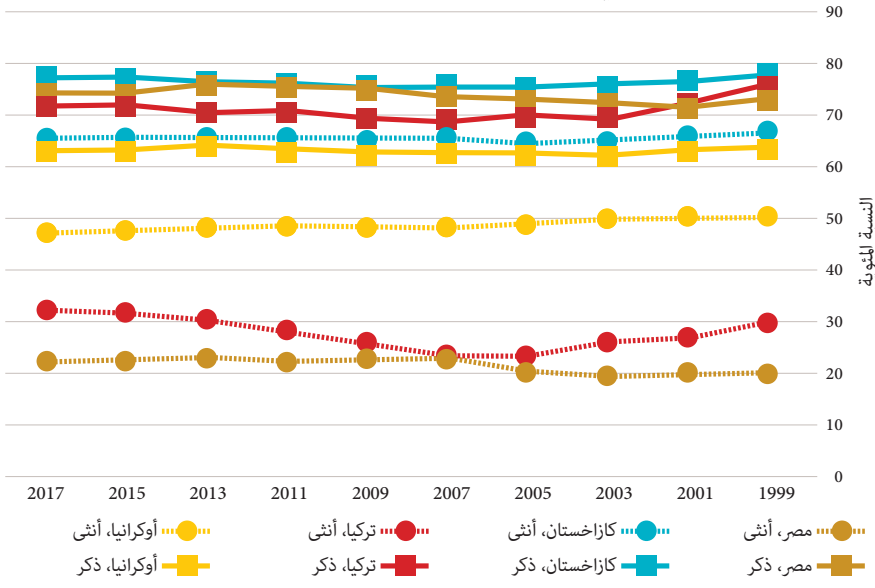
مدى السنوات الثلاثين الماضية حياة المرأة وفرصها في مصر وكازاخستان وتركيا وأوكرانيا بطرق مختلفة. وعلى

النقيض من تأكيد الحقبة السوفيتية على "الدور

المزدوج" للمرأة، فإن بناء الأنوثة في أوكرانيا المعاصرة يعطي الأولوية للدور المنزلي والأمومة، على الرغم من مشاركتها المستمرة والواسعة في نطاق العمل وهناك تشديد مماثل واضح في كازاخستان على مسؤوليات المرأة المنزلية وتقديم الرعاية. لا تزال الأمومة سمة مميزة لتوقعات الدور الجنساني للمرأة في كل من مصر وتركيا، في نفس الوقت الذي يتم فيه الاحتفال بريادة المرأة كعلامة على قوة المرأة والتنمية الوطنية. في جميع البلدان الأربعة، تتعرض الفرص الاقتصادية للمرأة لقيود بسبب الفصل الشديد بين الجنسين في سوق

لقد

معدلات مشاركة القوى العاملة، حسب الجنس: مقارنة بين التوجهات في أربعة بلدان (النسبة المئوية للذكور/الإناث في سن 15 أو أكثر)



المصدر: منظمة العمل الدولية، قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية (تمت الزيارة في نوفمبر 2017).

وتوراخانوف، 2017). تشير الدراسات في تركيا إلى أنه على الرغم من أن المثل العليا الاستبدادية للذكورة قد تطورت في العقود الأخيرة، إلا أن العديد من الرجال ما زالوا في صراع وغير قادرين على التخلي عن مزايا امتياز الذكور المتجذر بعمق (Şimşek and Öner, 2015). تتجه بعض المجموعات من الشباب إلى أسلوب حياة المستهلك كوسيلة لبناء هوية ذكورية ذات مغزى في وقت يتسم بالتغير الاجتماعي السريع (Yavuz, 2015). هناك أيضًا علامات على التغيير في مصر، حيث تشير الدراسات الحديثة إلى أن هناك أقلية ملفتة من الرجال لديهم آراء تؤيد المساواة بين الجنسين وأن العديد من الرجال يحتاجون إلى دعم لصحتهم العقلية والبدنية (2017).

مضمون السياسات وطرق الدراسة

شملت الدراسة أربعة بلدان تمر بمرحلة انتقالية. وضعت حكومات هذه البلدان سياسات لمعالجة الفجوة بين الجنسين ووضع المرأة. لكن في هذا السياق، كان الاهتمام بدور الرجال والذكورة محدودًا بشكل عام.

على سبيل المثال، لا تزال السياسة الجنسانية في أوكرانيا تركز بالكامل تقريبًا على النساء. على الرغم من الأحكام التشريعية الأخيرة لإجازة الأبوة. يتم تطوير السياسة الجنسانية في إطار 'تكافؤ الفرص' الذي يركز على تمكين وصول المرأة إلى المجال العام، ولكن هذه السياسات تعاني من عدم الاهتمام بأدوار الرجل (العامة والخاصة) في تحقيق تلك المساواة

في كازاخستان (2016) تعترف الحكومة باستمرار القوالب النمطية الجنسانية وتأثيرها على الفصل بين الرجل والمرأة في أماكن العمل، مما يزيد من أعباء رعاية الأسرة للمرأة. حددت الحكومة عدة أهداف للنهوض بالمرأة وللحد من العنف المنزلي والفجوة بين الجنسين في متوسط العمر المتوقع، مشيرة إلى أن القوالب النمطية للرجولة تؤدي إلى الضرر بصحة الرجال، بسبب ضغوط العمل وتعاطي المخدرات..

على الرغم من سياسات الموارد الاجتماعية والبشرية التقدمية التي تستهدف المرأة في تركيا، ظلت مشاركتها في القوى العاملة منخفضة. أصبحت روح المبادرة لدى الإناث حلاً لزيادة دور المرأة في الاقتصاد وكذلك لتمكينها

الفردية. ومع ذلك، هناك ندرة في التحليل المنهجي لتأثير زيادة المرأة على المساواة بين الجنسين..

تعاني مصر من تدني المشاركة الرسمية للمرأة في القوى العاملة، لكنها بذلت جهودًا لمعالجة عدم المساواة بين الجنسين في الحصول على التمويل. حددت الحكومة الثغرات في السياسات والخدمات التي تحول دون قدرة المرأة على إنشاء ودعم المشاريع الصغيرة والمتوسطة الحجم، واتخذت تدابير لمعالجة ذلك. ومع ذلك، لم يحرز تقدمًا كبيرًا في معالجة العقبات الثقافية وغير الرسمية أمام تمكين المرأة.

وقد تم اختيار البلدان الأربعة بسبب أهميتها داخل أقاليمها الفرعية، وتوافر المصادر ذات الصلة في شكل مشاريع واستثمارات يدعمها البنك الأوروبي للإنشاء والتعمير، والجدوى اللوجستية. تضمنت الدراسة مراجعة المواد المطبوعة والبحث الأساسي في كل بلد، مع التركيز على القطاعات ذات الأهمية الخاصة لعمل البنك الأوروبي للإنشاء والتعمير بشأن المساواة بين الجنسين. أجرى أربعة أزواج من الباحثين مقابلات ومناقشات جماعية مركزة مع من شملهم البحث، بما في ذلك الحكومة ونظرائهم من الشركات والمستفيدين من المشروع. في المجموع، تمت مقابلة 79 رجلاً و 81 امرأة، يتراوحون بين المديرين والموظفين وأصحاب المشاريع الصغيرة إلى عامة أفراد المجتمع.



رجال يصطادون الأسماك في كاساب
ديميهون، إسطنبول، تركيا،
© جيدي ميناتو،
CC BY NC 2.0

لا يزال دور الرجل التقليدي حسب جنسه أنه هو المعيل الرئيسي.

إن النظرة السائدة التي تشير إلى أنه من المتوقع أن يكون الرجل هو المعيل الرئيسي في الأسرة هي النتيجة الطبيعية للتركيز على دور المرأة في تقديم الرعاية. في كل البلدان الأربعة، عبّر من شملهم البحث من الذكور عن مستويات متفاوتة من الاستياء إزاء المبادرات التي تستهدف دعم النساء في العمل. وحتى عندما أعرب الرجال عن دعمهم لتقوية الوضع الاقتصادي للمرأة، فغالبًا ما كان يُنظر إلى الأمر على أنه مكمل لمسؤولية الرجال الرئيسية للإعالة. علاوة على ذلك، لم تحقق جهود السياسة الرامية إلى إعادة توزيع عبء تقديم الرعاية الأسرية إلا القليل من النجاح.

لقد بدأ الاعتراف بتكاليف الأدوار التقليدية للجنسين تشير هذه الدراسة إلى أن هناك بعض الاعتراف بالضغط التي يواجهها الرجال نتيجة للتوقعات الاجتماعية للقيام بدور المعيل على أكمل وجه. في أوكرانيا، شعر الكثيرون أن التوازن بين العمل والحياة لدى الرجال لا يزال غير منضبط، وأن الرجال معرضون لخطر كل من آثار الإجهاد المرتبط بالعمل وآليات التكيف مثل الإفراط في تعاطي الكحول. كما تم الإعراب عن القلق بشأن قلة التوازن بين العمل والحياة وتأثيره على

إدراك محدود لمشكلات تكافؤ الفرص في مكان العمل والاقتصاد

عبر البلدان الأربعة، شكك العديد من الذكور والإناث في الحاجة إلى سياسات واستراتيجيات محددة لتكافؤ الفرص. وكان الرأي السائد هو أنه لا يوجد تمييز جنساني في العمل وأن القوانين الحالية - وفي بعض الحالات، الاستراتيجيات الاستباقية لأرباب العمل - تضمن ذلك. ومع ذلك، أقر معظم الذين شملهم البحث أن النساء ما زلن يواجهن عقبات أمام التقدم الاقتصادي.

تعزى عدم المساواة بين الجنسين إلى اختيارات المرأة ودورها "الطبيعي" في الحياة الأسرية

في جميع البلدان، تم الاعتراف بمشاكل الفصل المهني الرأسي والأفقي القائم على الجنس، ولكن في كثير من الأحيان تُعزى إلى خيارات المرأة وقدراتها. كانت وجهة النظر القائلة بأن النساء لديهن ميل "طبيعي" ومسؤولية اجتماعية في أن يكنّ مقدم الرعاية الرئيسي في الأسرة منتشرة في جميع البلدان الأربعة.

تصورات الآخرين لذكورة الرجال، لأن الشباب المصري غالبًا ما يصور بصورة مَطمية على أنه متكاسل في العمل.

الجوانب غير الرسمية لثقافة وممارسات مكان العمل
تحد من التقدم المحرز في تحقيق المساواة بين الجنسين وكان الرأي السائد بين الإدارة في العديد من البلدان هو أن الاحترافية بجدارة تجنب الحاجة إلى أي مبادرات معينة لتكافؤ الفرص. وقد تزامن هذا مع الاعتراف بأن القرارات المتعلقة بتعيين النساء أو ترقياتهن تتأثر غالبًا بعمر المرشحة واحتمال الحمل. أثبتت في بعض المقابلات مع من شملهم البحث في كازاخستان مشكلة التحرش الجنسي في مكان العمل، وكذلك القضية الأكثر عمومية وهي التنمر.

صحة الرجال في البلدان الثلاثة الأخرى. أفاد العديد من الذكور المشاركين في مصر أنهم يكافحون من أجل إعالة أسرهم في أعقاب تعويم الجنيه المصري (نوفمبر 2016 وما بعده). تحدث الشباب الذين يعملون في الاقتصاد غير الرسمي عن معاناتهم من القلق والاكتئاب والاستياء تجاه السياسات التي يُنظر إليها على أنها تزيد من فقر الفئات الأكثر ضعفًا.

القوالب النمطية الجنسانية لا تزال قائمة، ولكن المواقف تجاه أدوار الجنسين والمساواة في حالة تغير مستمر

لا تزال الصور النمطية الجنسانية تؤثر على حياة العمل والفرص الاقتصادية. وافق معظم الذكور الذين شملهم البحث في تركيا على عمل النساء والرجال معًا، لكن لا يزال الكثيرون يشعرون أن رعاية الأطفال أمر طبيعي أكثر بالنسبة للنساء. تباينت مواقف الرجال تجاه تغيير العلاقات بين الجنسين عبر البلاد وداخلها، من وجهات نظر تقدمية إلى وجهات نظر متناقضة إلى وجهات نظر محافظة. لا ترتبط الاختلافات ارتباطًا وثيقًا بالطبقة الاجتماعية أو بالمهنة؛ فقد تم التعبير عن بعض وجهات النظر الأكثر مساواة من قبل عمال الطبقة الكادحة من الذكور. بينما كان يُنظر إلى الرجال الأصغر سنًا على أنهم أكثر ميلًا إلى الإيمان بمزيد من المساواة بين الجنسين، إلا أن العمر يمكن أن يؤثر أيضًا على



الآثار الاستراتيجية

لا يزال التقدم المحرز في النهوض الاقتصادي للمرأة مقيداً بالقوالب النمطية الجنسانية المستمرة والمتفشية، مما يعزز الفصل بين الجنسين في العمل وتقسيم العمل حسب الجنس في المنزل. يبدو أن هذه الصور النمطية تزداد على الرغم من أن جميع البلدان في خضم التحول إلى اقتصادات سوقية أكثر حداثة. في الواقع، تشير المواد المطبوعة وهذه الدراسة إلى أن الاضطرابات داخل هذه التحولات - فقدان توفير خدمات الرعاية الحكومية أو زيادة انعدام الأمن الوظيفي، من بين أمور أخرى - قد صاحبها تجدد للتقاليد المصاحبة لنوع الجنس، ربما لتوفير شعور بالنظام وسط تغيير اجتماعي واقتصادي سريع.

يتم تعزيز المساواة بين الجنسين في إطار تقليدي في سياق إغلاق "فجوة" إدراج النساء. تشير هذه الدراسة إلى الحاجة إلى توسيع مفهوم الاستراتيجية الجنسانية بطريقتين: (1) التركيز على تغيير العلاقات بين الجنسين، وليس فقط تضمين النساء؛ (2) التعرف على الآثار والديناميكيات الجنسانية لجميع المشاريع.

ينبع اثنان من الآثار الاستراتيجية الرئيسية من هذا المفهوم الموسع للاستراتيجية الجنسانية وهما:

• استكمال التدخلات التي تركز على النساء بمبادرات لتغيير العلاقات بين الجنسين

فيما يتعلق بالتمويل وريادة الأعمال، يمكن أن يشمل ذلك استهداف الشركاء الذكور من رجال الأعمال من رائدات الأعمال ودعم مستشاري الأعمال الذكور ليكونوا قادة للمساواة بين الجنسين. يمكن لنهج العلاقات بين الجنسين لتكافؤ الفرص في التوظيف والمهارات أن يعزز قدرات إدارات الموارد البشرية على تحديد ومعالجة جوانب السلطة الأبوية المقيدة لثقافة مكان العمل. للوصول إلى الخدمات، هناك حاجة لتوسيع نطاق التركيز لمعالجة فجوات الخدمة في اقتصاد الرعاية وزيادة مشاركة الرجال في أعمال الرعاية.

• العمل مباشرة مع الرجال كعوامل للتغيير الإيجابي إلى جانب النساء

هناك العديد من نقاط الدخول لإشراك الرجال كعوامل للتغيير الإيجابي في العلاقات بين الجنسين، لا سيما فيما يتعلق بالتوازن بين العمل والحياة وصحة الرجل. يمكن للحملات أن تسلط الضوء على المخاطر الصحية للقوالب النمطية الجنسانية، التي تربط الذكورة بالإفراط في العمل والهوية الرئيسية للمعيل. هناك حاجة ملحة لزيادة مشاركة الرجال في الرعاية الأسرية والمنزلية، ومعرفة خيارات نمط الحياة الصحية، والخدمات الصحية المتاحة لهم.

التوصيات

توجيهات لبناء القدرات الداخلية والتعاون الفني:

- جعل الرجال والذكورة والعلاقات بين الجنسين مرئية في العمل الداخلي وتحدي الصور النمطية للجنسين - في تحليل المشكلات واستراتيجيات الاستثمار والتغيير المؤسسي.
- استخدام أمثلة تتحدى الصور النمطية لتوضيح الاستراتيجيات الجنسانية لإرباك الاحتكاكات القائمة على النوع الاجتماعي في مجالات معينة من العمل أو التدريب، سواء في بناء القدرات أو في التعاون التقني.
- تحدي عقليات السلطة الأبوية بطرق متعددة في البرامج التي تدعم المرأة في "ريادة الأعمال". يعد الشركاء الذكور لرائدات الأعمال مورداً غير مستغل للتقدم الاقتصادي للمرأة.
- إدراج استشارات الموارد البشرية التي تعي المنظور الذكوري في استراتيجيات تكافؤ الفرص و الخدمات الاستشارية للأعمال.

توجيهات للمشاريع والاستثمارات:

- دمج قضايا الرجال والذكورة والعلاقات بين الجنسين على طول سلاسل القيمة لاستثمارات من خلال المشاركة مع الموظفين الرئيسيين في إدارة الموارد البشرية والتدريب، ومن خلال تقديم الاستشارة والتدريب في برنامج "المرأة في المشاريع التجارية".
- الاستمرار في المساعدة على إضفاء الطابع الرسمي على الاقتصاد من خلال معالجة الفساد، وبالتالي وقف نمو عدم المساواة بين الجنسين الناتج عن إساءة استخدام السلطة الأبوية.
- معالجة إخفاقات السوق التي تؤدي إلى الوصول المحدود إلى الخدمات المالية الشخصية التي تراعي الفوارق بين الجنسين، بحيث يمكن للعملاء الوصول إلى القروض والرهون العقارية والمعاشات دون زيادة مفرطة لساعات عمل الرجال والتي تؤدي بدورها إلى مواجهة النساء "نوبة ثانية"

من الرعاية الأسرية والمنزلية

- الاستثمار بشكل استراتيجي لتقليل القيود الرئيسية أمام المساواة بين الجنسين. على سبيل المثال، نظراً لأن رعاية الأطفال تشكل عقبة مشتركة أمام النساء في المشاريع التجارية، يجب التعامل بشكل استباقي لدعم مشاريع تجارية توفر حضانات تتسم بالمساواة بين الجنسين.
- البناء على الممارسات الجيدة للشركات التي تركز على تنمية المجتمع لإشراك الرجال بشكل إيجابي إلى جانب النساء والأطفال.

توجيهات لحوارات السياسات:

- تشجيع وتسهيل حوارات واستراتيجيات السياسات الوطنية التي تستهدف المشاكل الصحية للرجال.
- تعزيز الحوار الاجتماعي حول العلاقة المعاصرة بين الرجل والمرأة والذكورة وخاصة حول (1) المساواة بين الجنسين في السياسة الاجتماعية والاقتصادية حول "اقتصاد الرعاية"؛ (2) تشجيع مشاركة الرجال في رعاية الأطفال؛ و (3) تحقيق توازن أفضل بين الجنسين ضمن التدفقات التعليمية إلى الموضوعات الفنية والاجتماعية.
- دعم قادة الأعمال والنقابات العمالية للتحدث علناً عن القوالب النمطية الجنسانية التقليدية عن "أدوار" المرأة والرجل.
- أمثلة إيجابية بطولية للشركاء الرجال الداعمين لتسليط الضوء على أن التوازن المناسب بين العمل والحياة المناسبة ليست مسؤولية المرأة وحدها.
- دعم تطوير حملات لتحسين التوازن بين العمل والحياة، مع التأكيد على أن تشارك المسؤوليات داخل الأسرة يعود بالنفع على النساء والرجال على حد سواء.

- Berber-Agtaş, Ö. (2016) The Fight for Gender Equality at Work Needs to be Addressed in SMEs (Interview) [يجب التعامل مع الكفاح من أجل] [المساواة بين الجنسين في العمل في الشركات الصغيرة والمتوسطة (مقابلة)]. Agence Française de Développement (AFD), https://www.academia.edu/38254354/The_Fight_for_Gender_Equality_at_Work_Needs_to_be_Addressed_in_SMEs_Interview (accessed 4 March 2019)
- Dubok, H. and Turakhanova, D. (2017) *Gender Study for Central Asia: Kazakhstan Final Report* [دراسة جنسانية لآسيا الوسطى: التقرير النهائي لكازاخستان]. EuroPlus Consulting & Management
- 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
- Government of the Republic of Kazakhstan (2016) *Concept of Family and Gender Policy in the Republic of Kazakhstan for 2030*
- [مفهوم سياسة الأسرة والجنس في جمهورية كازاخستان لعام 2030]. Astana: Government of the Republic of Kazakhstan
- ILO (2017) ILOSTAT Database. Early release of the 2017 ILO Labour Force Estimates and Projections, <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.CACT.FE.NE.ZS?end=2017&locations=EG-JO-TR&start=1990&view=chart> (accessed 6 March 2019)
- Şimşek, A. and Öner, R.V. (2015) 'The Hegemonic Masculinity in Turkey: Traces, Transitions and Possibilities', in *Media and Law, Global Media Journal* [الذكورة المهيمنة في تركيا: الآثار والتحويلات والاحتمالات"، في وسائل الإعلام]. *Global Media Journal*, TR Edition, 6.11: 447–77
- World Bank (2017) *Ukraine: Systematic Country Diagnostic – Towards Sustainable Recovery and Shared Prosperity* [أوكرانيا: تشخيص منهجي] [للدولة - نحو الانتعاش المستدام والازدهار المشترك]. Washington DC: World Bank, <http://documents.worldbank.org/curated/en/268021494851394908/pdf/Ukraine-SCD-Document-April28-2017-05102017.pdf> (accessed 22 February 2019)
- Yavuz, Ş. (2015) 'A Passionate Mood of Masculinity: "Modified Tofaş" Youth' [مزاج عاطفي للذكورة، "سيارات توفاش المعدلة، الشباب"، خصائص الذكورة]. *Masculinities* 4: 70–104

اقتباس موصى به

ر. علي و أ. غريغ مع ج. إيدستروم (2019)، "الذكورة والتحول: موجز"، 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 أيضًا أن نعرب عن خالص امتناننا لصندوق TaiwanBusiness EBRD TC 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 البلدان الأربعة في إطار مشروع "الذكورة والتحول" الممول من البنك الأوروبي للإنشاء والتعمير: استمرار الامتياز؟" 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 وفقًا 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: 978-1-78118-4-538



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: 1273 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