

العمل

المرأة و



صدر في تشرين أول 2010

المرأة و العمل

صدر في تشرين أول 2010

إعداد:

فداء البرغوثي

اعتدال الجريري

لا زالت مشاركة النساء في سوق العمل هي الأدنى مقارنة مع مشاركة الرجال وبنسبة وصلت إلى 15.5% فقط. مقارنة مع 67.0% للرجال للعام 2009. الأمر الذي لا بد أن يحمل في طياته جملة من العقبات التي تقف حجر عثرة أمام النساء الفلسطينيات لدخول سوق العمل الفلسطيني على قدم المساواة كما الرجال. منها على سبيل المثال: انعدام الفرص المتاحة أمامهن لدخول ذات السوق. بالإضافة إلى الثقافة المجتمعية الذكورية التي ترى عمل المرأة بمثابة حاجة اقتصادية وليست حقوقية أو تنموية. ناهيك عن النماذج الاجتماعية المقولبة تاريخياً والتي لا زالت تكرر فكرة الفصل ما بين المجالين العام والخاص. بحيث تتبع النساء داخل أروقة المجال الخاص لتقوم بإدارة أمور العائلة وتربية الأطفال ومتابعة كل المهام التي تتعلق بالدور الإيجابي. في حين يحتل الرجال مواقعهم في المجال العام ليقوموا بأدوارهم الإنتاجية باعتبارهم معيّلين رئيسيين لأفراد عائلاتهم.

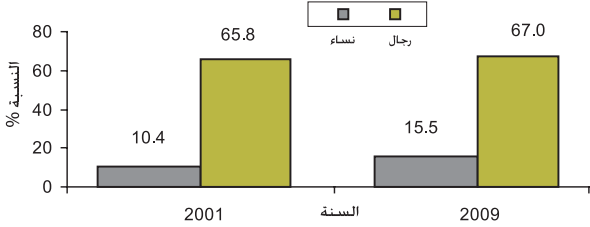
يبدو أن ذات الفكرة. فكرة الفصل ما بين المجالين. لا زالت تسيطر على ذهنية صناع القرار الذين لم يولوا حتى اللحظة قضية البحث في أسباب تدني مشاركة النساء في سوق العمل الأهمية التي تستحقها. بالرغم من عمق ارتباطها في رسم الملامح التنموية التي تقوم على قاعدة تحرير القيود التي تكبل النساء. بغية إطلاق العنان لطاقتهم الإبداعية بدلاً من تبديدها في غياب الممارسات التمييزية ضدنهن بفعل الثقافة الذكورية. وذلك تحقياً لذواتهن وضمناً مشاركتهن في تنمية مجتمعاتهن على الصعيد السياسي والاقتصادي والاجتماعي من منظور تنموي ونوع اجتماعي يعطي الفرص للنساء والفئات المهمشة اجتماعياً كما للرجال.

تهدف هذه النشرة إلى التركيز على مناقشة وضعية النساء العاملات في سوق العمل. والبحث في أسباب تدني مشاركة النساء الفلسطينيات. وذلك للوقوف على أبرز فجوات النوع الاجتماعي في قوة العمل. بالاستناد على أحدث الأرقام والإحصاءات الوطنية الصادرة من الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني المتوفرة في هذا المجال¹.

1. الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني. 2010. مسح القوى العاملة الفلسطينية: التقرير السنوي: 2009، رام الله - فلسطين.

النساء هن الأدنى مشاركة في سوق العمل

شكل (1): نسبة المشاركة في القوى العاملة في الأراضي الفلسطينية للأفراد 15 سنة فأكثر حسب الجنس لعامي 2009، 2001



أظهرت نتائج المسح بأن نسبة مشاركة النساء في الأراضي الفلسطينية في العام 2009 ارتفعت مقارنة مع العام 2001 حيث بلغت النسبة 15.5% مقابل 10.4% على التوالي.

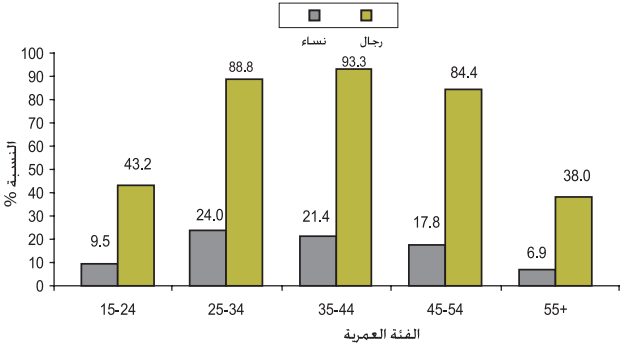
وبالرغم من ذات الارتفاع، إلا أن مشاركة النساء في سوق العمل ترواح مكانها من حيث تدنيها مقارنة مع الذكور التي تعتبر مشاركتهم في سوق العمل أعلى كثيرا إذ بلغت 67.0%.

ويرتبط ذلك بالتوجهات المجتمعية نحو عمل المرأة والذي يراه الكثيرون حاجة اقتصادية وليست حاجة تنموية أو خفيا للذات، وهذا ما أكدت عليه نتائج الدراسة التي نفذتها مؤسسة ألفا العالمية والمعلوماتية واستطلاع الرأي²، والتي أشارت إلى أن 74.0% من المجتمع يرى عمل المرأة حاجة وليس حقا. كنتاج فرضته تبعات الممارسات الإسرائيلية الاحتلالية على الشعب الفلسطيني، بالمقابل يعتقد 26.0% من المجتمع الفلسطيني أن العمل حق لهن، وأن فرص العمل يجب أن تكون متساوية للذكور والإناث كما نصت عليه اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو)، المادة 1- أ: «تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل لكي تكفل لها حقوق متساوية لحقوق الرجل لا سيما الحق في العمل، بوصفه حق غير قابل للتصرف لكل البشر».

2. شركة ألفا الدولية، مركز المرأة الفلسطينية للأبحاث والتوثيق، 2009، مسح استطلاع رأي عام حول مواقف الفلسطينيين وتوجهاتهم من مشاركة النساء في القوى العاملة.

الفئة العمرية للنساء والرجال وارتباطها بسوق العمل... تعمق الفصل ما بين الفضاءين العام والخاص

شكل (2): نسبة المشاركة في القوى العاملة في الأراضي الفلسطينية حسب الجنس والعمر 2009



إذا ما قارنا بين نسب مشاركة النساء في القوى العاملة مع مثيلاتها بين الرجال بحسب الفئة العمرية، فإن الأرقام تشير إلى هوة عميقة فيما بينهما. إذ سجلت أعلى نسبة للإناث في الفئة العمرية (25 – 34) سنة، وصلت إلى 24.0% فقط مقارنة مع 88.8% للذكور في نفس الفئة العمرية.

وإذا ما قارنا أفقياً نجد أن هناك توافقاً في علاقة الفئات العمرية بالإعالة ما بين الذكور والإناث. من عمر 25 وحتى 45 عاماً. إذ بلغت النسب 24.0% للفئة العمرية (25-34) سنة، و21.4% للفئة العمرية (35-44) سنة، و17.8% للفئة العمرية (45-54) سنة للإناث. لتصل أدنى مستوياتها إلى 6.9% للفئة العمرية (55 سنة فأكثر). مقارنة مع 88.8% للفئة العمرية (25-34) سنة، و93.3% للفئة العمرية (34-44) سنة، و84.4% للفئة العمرية (45-54) سنة للرجال. آخذين بالحسبان الفارق الكبير لنسب دخول النساء لسوق العمل مقارنة مع الرجال في ذات الفئات العمرية.

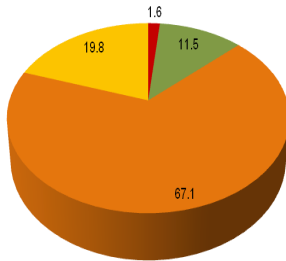
هذا الفارق يرتبط ارتباطاً وثيقاً بعدم إمكانية دخول النساء في سوق العمل إلا بشروط محددة ومقبولة من المحيط ضمن الثقافة المجتمعية والعقلية الذكورية التي تقوم على الاعتقاد

السائد بأن مكان المرأة هو البيت. وأن لديها طائفة محددة من المهام الإيجابية تحدد ارتباطاتهن بأسرهن. وتتمثل في الحمل وتربية الأطفال والعناية بالأسرة وتوفير سبل الراحة لها داخل المسكن. أما الرجل، خلافاً لذلك، فيعتبر المعيل "الطبيعي" للعائلة، ومثلها في العالم الخارجي، وعليه توفير المستلزمات المادية للعيش. وحسب كبير (1994)، فإن هذا التقسيم إلى أدوار متكاملة غير متداخلة كان ضرورياً من أجل الأداء السلس لكل من العائلة والمجتمع: فقد ألغى التقسيم التنافس بين الزوج والزوجة، وضمن حدوث التطبيع الاجتماعي السليم للأطفال. وأتاح للعائلة العمل بانسجام في علاقتها مع سائر العالم.

كذلك تجسد الأرقام النظرة التقليدية لدور النساء في الفئة العمرية 55 فأكثر اللواتي سجلن أدنى مشاركة لهن في سوق العمل. هذه النظرة ترتبط ارتباطاً وثيقاً بأن النساء في هذه الفئة العمرية يعتبرن من وجهة نظر مجتمعية غير مسؤولات عن حمل أعباء الإعالة. بالمقابل يعيد المجتمع لها إنتاج الأدوار الإيجابية ولكن هذه المرة على مستوى الأحفاد.

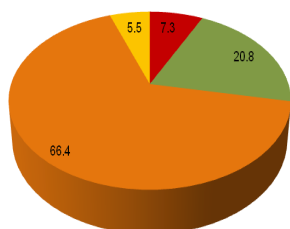
19.8% من النساء يعملن في مشاريع للأسرة بدون أجر

شكل (3): التوزيع النسبي للنساء العاملات حسب الحالة العملية، 2009.



عضو أسرة غير منفوع الأجر ■ مستخدم بأجر ■ يعمل لحسابه ■ صاحب عمل

شكل (4): التوزيع النسبي للرجال العاملين حسب الحالة العملية، 2009



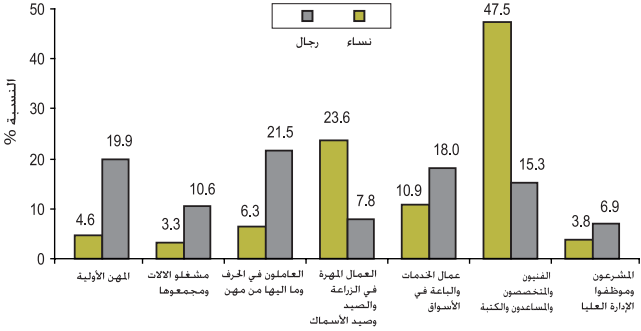
عضو أسرة غير مدفوع الأجر ■ مستخدم بأجر ■ يعمل لنفسه ■ صاحب عمل

إذا ما نظرنا للحالة العملية التي تعبر في جوهرها عن موقع العاملين والعاملات في العمل، نجد أن نسبة النساء المصنفات ضمن فئة أرباب العمل بلغت 1.6% فقط، مقابل 7.3% للذكور. أما عن العاملات في مصالهن الخاصة فقد وصلت نسبتهن إلى 11.5% مقابل 20.8% للذكور في ذات الفئة. وتبلغ نسبة الذكور المستخدمين بأجر إلى 66.4% مقابل 67.1% للإناث.

كما تشير البيانات إلى أن ما نسبته 19.8% من النساء يعملن في مشاريع لحساب الأسرة، ناهيك عن أن الغالبية العظمى من النساء يتركز عملهن داخل الأسرة بدون احتسابهن ضمن إطار القوى العاملة، وذلك بفعل استخدام المقاييس الدولية التي لا تأخذ بالحسبان معظم الأعمال التي تقوم بها النساء داخل الأسرة، ما يعني أن ثمة سطوة للعمل ضمن السياق الأسري من خلال طبيعة المهام الملقاة على عاتق النساء كأفراد لا يتقاضين أجوراً مقابل أعمالهن. مقارنة بنسبة أقل للرجال ضمن ذات الفئة. ومن الجدير ذكره أيضاً بأن العمل في مشاريع أو مزارع أسرية غالباً ما يخلو من التنظيم بالإضافة إلى كونه موسمياً الأمر الذي يجعل من إمكانية رفع كفاءة العاملين والعاملات وتدريبهم في هذا المجال ضعيفة أو بالكاد تذكر.

النساء والمهنة الرئيسية

شكل رقم (5): التوزيع النسبي للعاملين في الأراضي الفلسطينية حسب المهنة والجنس، 2009.

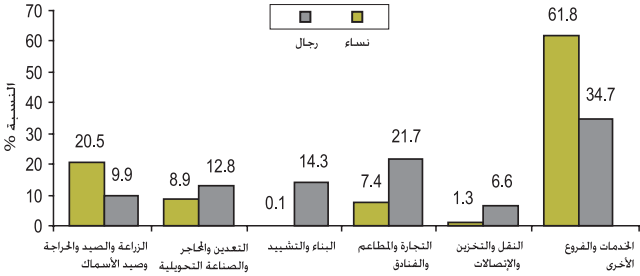


أما على مستوى مشاركة النساء في سوق العمل وعلاقتها مع المهنة الرئيسية مقارنة مع الرجال، فالأرقام تشير إلى تمركزهن في مهن تقليدية ذات طابع تقليدي تاريخي، إذ أن النسبة الأعلى من الإناث يعملن كفنيات ومتخصصات ومساعدات وكتبة بواقع 47.5% مقابل 15.3% للذكور، بينما نسبة من يعملن في الزراعة والصيد بلغت 23.6% مقابل 7.8% للذكور، في حين بلغت نسبة من يعملن في الخدمات وكبائعات في الأسواق 10.9% مقابل 18.0% للذكور، وأخيراً بلغت نسبة من يعملن في فئة المشرعين 3.8% فقط مقابل 6.9% للذكور. ولا زالت البيانات تكرر ديمومة المواقف المسبقة نحو واقع العلاقة غير المتوازنة لمهن النساء ومهن الرجال، وهذا يعود من وجهة نظر بعض الكتاب ومنهم الباحثة هديل قزاز لمركزية دور الذكر وثنائية دور المرأة، لأسباب قانونية، تشريعية وتطبيقية كما يعتبر تعزيزاً للقيم والتقاليد الاجتماعية المتوارثة بغض النظر عن أصولها. وبالتالي، تقف عائقاً أمام تغيير النظرة إلى المهن المرتبطة تاريخياً في مجالات تدور النساء في رحاها كالزراعة، امتداداً لأدوارهن العائلية والخدماتية، وأنهن أقدر على القيام به من الرجال الذين لا زالوا يتمسكون بها كامتياز يصعب عليهم التنازل عنها لصالح الإناث.

ولتجاوز هذه الفجوات فإن على صناع القرار تبني تدابير اقتصادية واجتماعية وثقافية لتحسين وضع عمالة المرأة. كتشجيع الإناث من مختلف الأجيال للوصول إلى مختلف مجالات التدريب المهني على قدم المساواة مع الذكور. بما في ذلك المهن التي ظلت قاصرة تقليدياً على الشبان والرجال.

غالبية النساء تتركز في قطاع الخدمات

شكل (6): التوزيع النسبي للعاملين في الأراضي الفلسطينية حسب النشاط الاقتصادي والجنس، 2009



إذا ما نظرنا إلى زوايا أخرى تتعلق بتواجد كل من النساء والرجال في الأنشطة الاقتصادية على اختلافها، نجد أن هناك تمييزاً أفقياً على أساس النوع الاجتماعي ينحاز مرة أخرى نحو كفة الرجال على حساب النساء وربما خياراتهن. إذ أن بعض الأنشطة الاقتصادية تغيب فيها النساء أو بالكاد تظهر فيها، فالنتائج الواردة أعلاه تشير إلى أن غالبية النساء العاملات تتركز في قطاع الخدمات 61.8%، ومن ثم الزراعة بنسبة وصلت إلى 20.5%. في حين يتراجع تواجدهن في قطاع البناء والتشييد إلى أدنى مستوياته ليصل إلى 0.1% فقط مقابل 14.3% للرجال. يليه قطاع النقل والتخزين والاتصالات 1.3% مقابل 6.6% للرجال.

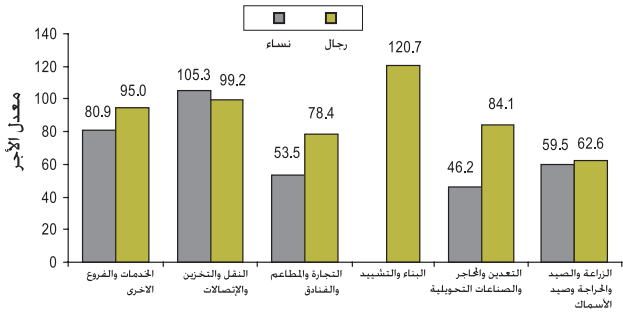
من هنا يمكن القول أن النساء العاملات لا تتركز في القطاعات بشكل متوازن كما الرجال. ويعود ذلك للنظرة التي تقوم على أساس التخصص الوظيفي في إطار العائلة، بحيث يرعى الرجال الجانب الاقتصادي للمعيشة، وتقوم النساء بالمهام والأعباء المنزلية، وبالتالي فإن خروج المرأة للعمل لا بد أن يتوافق مع النظرة المجتمعية لدور المرأة العائلي في المجال العام كما الخاص.

إذا ما نظرنا إلى الصناعات التحويلية والتي تعتبر بمثابة مجال خاص للرجال. نجد أن هناك تطورا ملحوظا طرأ على نسبة تواجد النساء 8.9% مقابل 12.8% للرجال. وهذا يعود بشكل أساسي إلى اعتبارات عدة تتعلق بالمتغيرات السياسية والاقتصادية المرتبطة بالاحتلال والتي فرضت على النساء التوجه للعمل في الصناعات التحويلية والتجارة وليس انطلاقا من التغير في النظرة المجتمعية للأدوار النمطية للمرأة.

لذا، من المهم بل من الضرورة العمل على فتح فرص ومساحات للاختيار الذي تجد النساء أنفسهن أكثر قدرة على العطاء والإبداع. كما أكدته المادة (11-د) من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة: "الحق في حرية اختيار المهنة والعمل. والحق في الترقى والأمن الوظيفي وفي جميع مزايا وشروط الخدمة".

القيم المجتمعية تلقي بظلالها على فجوة النوع الاجتماعي في الأجور

شكل (7): معدل الأجرة اليومية بالشيكيل للمستخدمين معلومي الأجر في الأراضي الفلسطينية حسب الجنس والنشاط الاقتصادي 2009



بالرغم من أن معدلات الأجرة اليومية بين الذكور والإناث تقترب من المساواة التامة في القطاع الحكومي بين الجنسين. إلا أن النتائج أظهرت ارتفاع معدل الأجور في القطاع العام بشكل طفيف للإناث لتبلغ 84.9 شيكل مقابل 84.3 شيكل للرجال خلال عام 2009. إلا أن التفاوت يبدو جليا في الأجور بينهما في القطاع الخاص لتبلغ فجوة الأجور ما بين الجنسين 11.8% لصالح الرجال. حيث بلغ معدل الأجور للرجال في القطاع الخاص 78.6 شيكل مقابل 70.3 شيكل للإناث. وعلى مستوى النشاط الاقتصادي

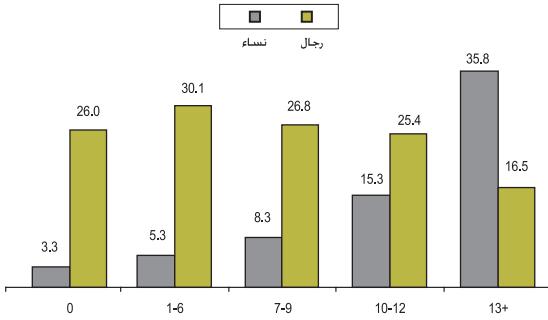
فقد أظهرت البيانات أعلاه أن النساء تتقاضى 55.0% فقط من الأجر الذي يتقاضاه الرجال في قطاع التعدين، بينما تتقاضى النساء 68.2% مما يتقاضاه الرجال في قطاع التجارة والمطاعم والفنادق.

مع أن التشريعات الفلسطينية أكدت نصاً على المساواة في الأجور للعمل الواحد. كما اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في مادتها (11-د). إذ أكدت هي الأخرى على "الحق في المساواة في الأجر بما في ذلك الاستحقاقات، والحق في المساواة في المعاملة فيما يتعلق بالعمل المتبادل القيمة والمساواة في تقييم نوعية العمل". إلا أن هذا التفاوت في الأجور الذي عبرت عنه البيانات الواردة أعلاه يعتبر بمثابة انعكاس للتقييم المجتمعية السائدة لصالح الرجال دون النساء، والتي يتم استخدامها من قبل أصحاب العمل كمبرر لهم لإبقاء أجور النساء أقل من الرجال لذات العمل في ذات القطاع. منطلقين من فرضية أن المرأة لا تقوم بالإجاز الذي يقوم به الرجال. لاعتبارات تتعلق بالدور الإيجابي والتي تتضمن في جوهرها إجازات الولادة والأمومة وساعة الرضاعة كما لو كانت ترفاً أو عبئاً وليست من أجل إعادة إنتاج القوة العاملة وحقاً من حقوقها وحقوق أطفالها. بينما ينظر للرجال كمعيلين أساسيين للأسرة. متجاهلين أن غالبية النساء في وقتنا الحالي ولاعتبارات سياسية واقتصادية واجتماعية منها. هن من يساهمن بإعالة أسرهن. وهذا التمييز في الأجور يأتي في سياق التمييز في العمل ضد النساء لصالح الذكور واستغلالاً للمرأة من قبل أرباب العمل.

في ذات الوقت، تشير البيانات إلى أن النساء تتقاضى أجوراً أعلى من الرجال في النقل والتخزين والاتصالات. كما تشير إلى وجود تقارب في الأجور ما بين النساء والرجال في قطاع الزراعة والصيد. كذلك تتقاضى النساء ما نسبته 85% من الأجر الذي يتقاضاه الرجال في القطاع الخدماتي. وهذا يعتبر بمثابة مؤشر إيجابي لتقليل فجوة الأجور القائمة بين النساء والرجال. من حيث السياسات والإجراءات.

35.8% من النساء الحاصلات على 13 سنة دراسية فأكثر عاطلات عن العمل

شكل (8): معدل البطالة بين الأفراد المشاركين في القوى العاملة في الأراضي الفلسطينية حسب عدد السنوات الدراسية، 2009



فجوة أخرى من فجوات النوع الاجتماعي تظهر جلياً، إذا ما قارنا بين النساء العاطلات عن العمل وبيحثن عن عمل مقارنة مع نظرائهن الرجال من ذات الفئة. فقد بلغت نسبة البطالة في العام 2009 عند الإناث 26.4% مقارنة بـ 24.1% للرجال. وبالرغم من أن الأرقام بالكاد تظهر تبايناً لا يتجاوز الاثنتين والنصف من المائة. ولكن عند النظر إلى التوزيع النسبي للبطالة بين الجنسين وفق عدد السنوات الدراسية نجد أن 35.8% من النساء الحاصلات على 13 سنة دراسية فأكثر عاطلات عن العمل. مقارنة مع 16.5% من الرجال الحاصلين على نفس السنوات الدراسية. ولعل ذلك يعود إلى ماهية ونوعية التعليم المتاح والمقبول مجتمعياً والمحدد في مجالات بعينها كما أشارت إليها ريادة في دراستها عن واقع الخريجات الباحثات³ عن عمل حيث توزعت تخصصات الخريجات على النحو التالي: 33.7% للتعليم، و 25.3% لعلوم اجتماعية وسلوكية، و 16.8% للعلوم الإنسانية.

من بين الأسباب التي طرحتها 95.0% من الخريجات في ذات الدراسة تفضيلهن البحث عن العمل في محيطهن الجغرافي.

بفعل العادات والتقاليد التي تمنع ذويهم من تقبل فكرة التنقل بين المناطق. إضافة إلى وجود الحواجز العسكرية التي تعيق تحركهن من محافظتهن إلى محافظات أخرى. أضف إلى ذلك الأسباب الأخرى اللاتي عبرن عنها والتي اشتملت على: قلة فرص العمل 92.0%؛ المهن المعروضة غير مناسبة 47.0%؛ التخصص غير مطلوب 30.0%؛ وجود تمييز ضد النساء 29.0%؛ وعدم وجود مؤهلات كافية 15.0%.

هذه البيانات تشير في جوهرها إلى احتمالية أن تفقد هذه النسبة من النساء الحاصلات على مستوى تعليمي مرتفع الأمل في إيجاد فرص عمل تناسب قدراتهن التعليمية. وبذلك يدخلن في فئة النساء اللواتي لا يبحثن عن عمل بفعل أسباب أخرى تقف حجر عثرة أمام بحثهن عن العمل كزواجهن وحملهن ومسؤولياتهن المنزلية الكاملة حيث يعتنين بالأعمال المنزلية وبالأطفال ويعتبرنها المهام الأساسية التي تبقين مشغولات. أو نتيجة وجود شخص واحد على الأقل في الأسرة لا يسمح لهن بالعمل. وليس نتيجة عدم رغبتهن في العمل.

وعليه. على صانعي القرار الأخذ بعين الاعتبار جملة الأسباب التي تمنع النساء العاطلات عن العمل من دخول سوق العمل. ورسم سياساتهم من منظور نوع اجتماعي بغية تشجيعهن وتوعيتهن بضرورة دخول مجالات دراسية تتلاءم وحاجات السوق الفلسطيني.

أخيرا تشير الإحصاءات الوطنية التي تتعلق بوضعية النساء في سوق العمل. أنهن يعانين جملة من الممارسات التمييزية التي تمارس ضدهن في ذات السوق على أكثر من مستوى. وذلك بفعل الصور النمطية السائدة التي لا زالت تصر على رسم حدود أدورهن التقليدية في المجال الخاص. وبالتالي تقيدهن من الوصول إلى الفرص المتاحة في سوق العمل على قدم المساواة مع الرجال. الأمر الذي لا بد سيعمق من تبعيتهن الاقتصادية للرجال في عائلتهن.

ويبدو أن ثمة ضرورة للعمل على أكثر من مستوى من أجل تذليل العقبات الاقتصادية والاجتماعية التي تحول دون مشاركة عادلة للنساء في سوق العمل. وتمركزهن في قطاعات خدماتيه بعينها كامتداد لأدوراهن الإيجابية. وخرمهن من منافسة الرجال للدخول في وظائف طالما احتكرها الرجال.

أما على مستوى التدخلات المطلوبة لتفعيل مشاركة النساء في سوق العمل. فيمكن الحديث هنا عن مستويين: الأول يتعلق برفع الوعي لدى المواطنين والمواطنات من مختلف الفئات بمفهوم العمل من منظور حقوقي وتنموي. والمستوى الثاني سياساتي يتطلب جهودا من صانعي القرار بغية إعطاء النساء ذات الفرص التي تعطى للرجال من خلال توفير بيئة قانونية وتشريعية تساعد في جوهرها على تمكين النساء اقتصاديا بالمعنى الواسع لذات المفهوم الذي يقوم أساسا على تهيئة الظروف المناسبة كي يكن منافسات حقيقيات للرجال في سوق العمل. على مستوى نسب المشاركة في سوق العمل. وتعدد الوظائف المفتوحة أمامهن. وكذلك على مستوى الأجور وأخيرا درجة تمثيلهن في مواقع صنع القرار من أجل وضع سياسيات ترتقي بهن وبمجتمعهن في سوق العمل.

1. الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2010، مسح القوى العاملة الفلسطينية: التقرير السنوي : 2009 رام الله - فلسطين.
2. ريادة، مركز المرأة الفلسطينية للأبحاث والتوثيق، 2009، دراسة بحثية حول واقع الخريجات الباحثات عن عمل.
3. شركة ألفا الدولية، مركز المرأة الفلسطينية للأبحاث والتوثيق، 2009، مسح استطلاع رأي عام حول مواقف الفلسطينيين وتوجهاتهم من مشاركة النساء في القوى العاملة.
4. فزاز، هديل، وحرب، جهاد، المبادرة الفلسطينية لتعميق الحوار العالمي والديموقراطية، 2008، نحو موازنة مستجيبة للنوع الاجتماعي، دراسات قطاعية.
5. Kabeer, Naila. 1994. Reversed Realities: Gender Hierarchies in Development Thought. London : Verso



إيماناً بضرورة الحوار بين المستخدمين والمنتجين للبيانات، وتطبيقاً لسياسة عامة في الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، فإن برنامج إحصاءات المرأة والرجل يرحب بتلقي ملاحظات الجمهور الكرم حول منشوراته.



لمزيد من المعلومات يرجى الكتابة أو الاتصال بـ :

قسم خدمات الجمهور

الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني

ص. ب. 1647، رام الله، فلسطين

هاتف: 2982700 (2-970)

فاكس: 2982710 (2-970)

الرقم المجاني: 1800300300

بريد إلكتروني: Diwan@pcbs.gov.ps

صفحة إلكترونية: <http://www.pcbs.gov.ps>

تم تمويل إعداد هذه النشرة ضمن مشروع برنامج تحقيق الأهداف الإنمائية

للألفية وبالتعاون مع صندوق الأمم المتحدة للسكان UNFPA.