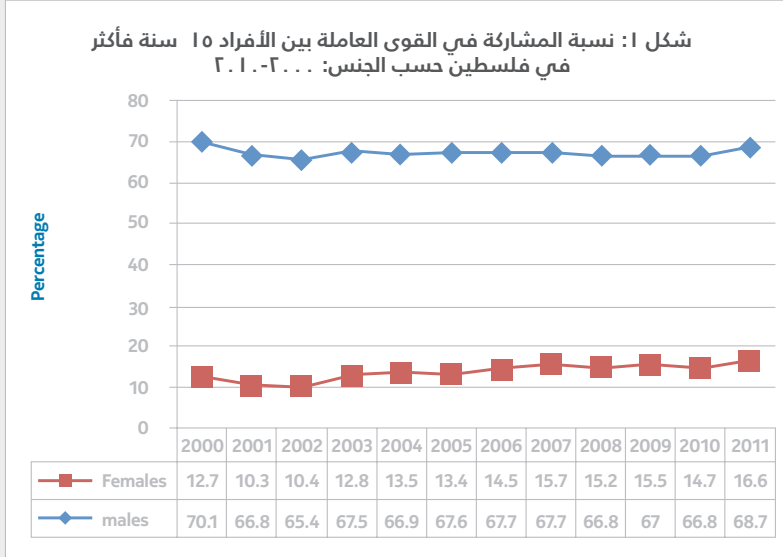


مشاركة المرأة في القوى العاملة الفلسطينية: ٢٠١١-٢٠١٠



تدر دخلا غير كافيا وقيود على حرية الوصول الى الاراضي والموارد الطبيعية، بالإضافة الى القيود على حرية الحركة والتنقل الأمر الذي يحبط مشاركة الناس في القوى العاملة، ويزداد الوضع سوءاً للنساء.

من المستحيل نقاش أوضاع تشغيل النساء في الضفة الغربية وقطاع غزة بدون الأخذ بعين الاعتبار السياق الاجتماعي-الاقتصادي الخاص في الأراضي الواقعة تحت الاحتلال الاسرائيلي حيث هناك فرص عمل

تهدف ورقة الحقائق هذه لتقديم لمحة موجزة عن أوضاع تشغيل النساء من ناحية المشاركة في القوى العاملة والبطالة وشروط وظروف التشغيل في الأراضي الفلسطينية المحتلة. وعند القاء نظرة سريعة على المسارات الاحصائية في الضفة الغربية وقطاع غزة في العقد الأخير، يمكن للمرء أن يلحظ أهمية واستمرار وجود فجوة نوع اجتماعي من ناحية المشاركة في الأيدي العاملة (شكل رقم ١). ففي حين بقي مستوى مشاركة الرجال في القوى العاملة ثابتا منذ عام ٢٠٠٠ مسجلا رقم ٦٩٪ في العام ٢٠١١، إلا أن مشاركة النساء في الأيدي العاملة بقيت أقل من ربع مستوى مشاركة الرجال حيث ارتفعت النسبة من ١٣٪ في العام ٢٠٠٠ الى ١٧٪ في العام ٢٠١١^(١). وللهذه الولى، فإن استمرار وجود هذه الفجوة يمكن تفسيره بالمعايير التقليدية المتعلقة بالنوع الاجتماعي، لكن التحليل اللاحق للأدلة المتوفرة يكشف قضايا أكثر تعقيدا. وبالفعل، فإنه

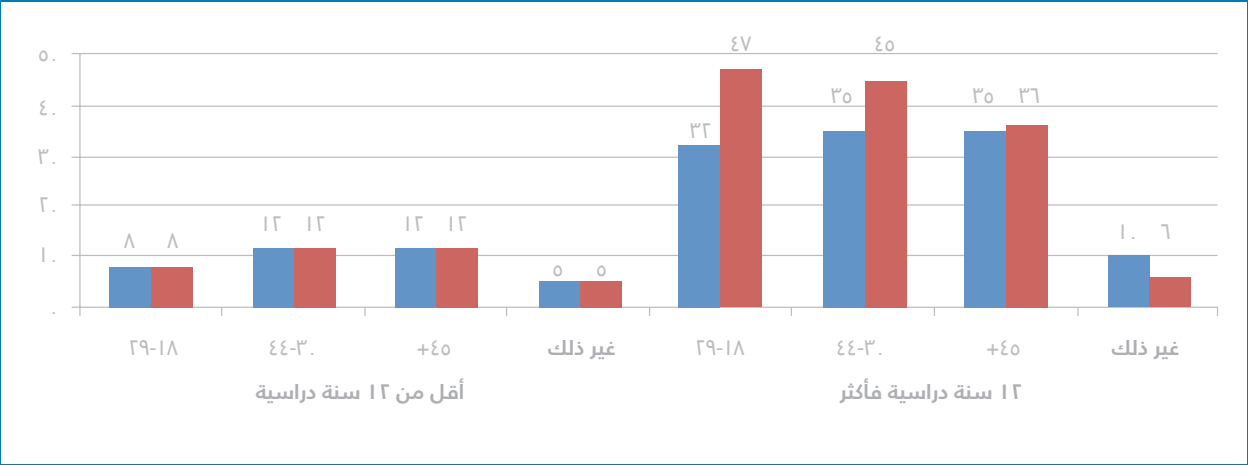
ان ارتفاع نسبة مشاركة النساء في الأيدي العاملة يعكس بشكل رئيسي ارتفاع مشاركة النساء اللواتي حصلن على تعليم لأكثر من ١٢ سنة. وهذا صحيح تحديداً للنساء الشابات من المجموعة العمرية ١٨-٢٩ حيث ازدادت مشاركتهن من ٣٢٪ الى ٤٧٪ خلال العقد الأخير. وبالمقارنة، فإن مشاركة النساء في الأيدي العاملة اللواتي حصلن على تعليم بما لا يزيد عن ١١ عاما بقيت متدنية لتصل الى ١٠٪ خلال نفس الفترة. **عدد النساء الأكثر تعليما في القوى العاملة ازداد بنسبة ١٥٠٪ في الفترة ٢٠١١-٢٠٠٠ بالمقارنة بنسبة ١٨٪ للنساء اللواتي حصلن على مؤهلات تعليمية اقل (شكل رقم ٢).**

(١) مساهمات رئيسية من صالح الكفري ومنصور عميرة.
(٢) ورقة الحقائق هذه تغطي بشكل رئيسي الفترة بين ٢٠١١ - ٢٠٠٠، منذ عام ٢٠٠٠ تمثل السنة الأكثر ثباتا وهي كانت عشية الانتفاضة الثانية، في حين عام ٢٠١١ يمثل البيانات الأحدث المتوفرة من جهاز الاحصاء المركزي الفلسطيني. كافة البيانات المقدمة في الرسم البياني قدمت من قبل جهاز الاحصاء المركزي الفلسطيني.



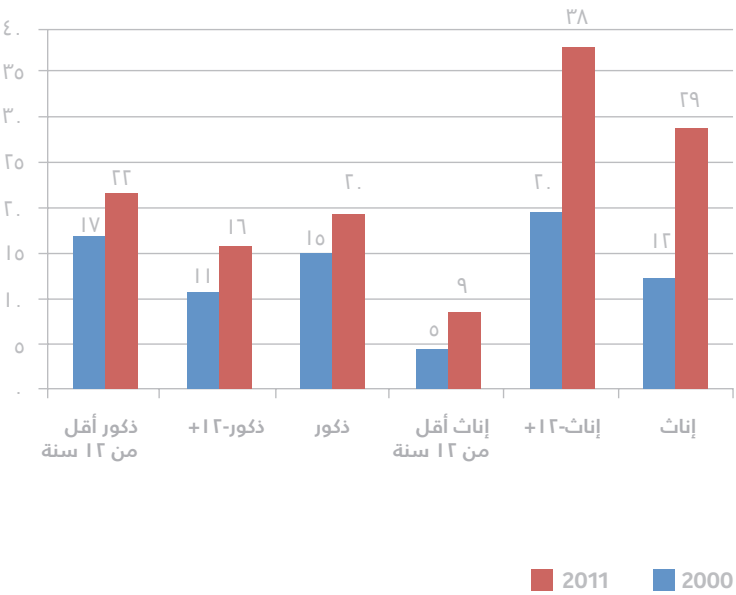
المساواة بين الجنسين في قلب العمل اللائق

لذلك فإن التعليم يعتبر من العوامل المحددة الرئيسية في ازدياد مشاركة النساء في القوى العاملة. دعم مشاركة النساء في القوى العاملة يبدأ مبكراً أي في القرار للاستثمار في تعليم الفتيات من أجل تحسين فرص تشغيلهن وليس فقط من أجل التعليم التقليدي. ففي الضفة الغربية وقطاع غزة، حرية الوصول إلى التعليم تحسنت بشكل كبير خلال العقود الأخيرة ويتوقع أن يعمل هذا المسار والتوجه على تحسين مشاركة النساء في القوى العاملة. نسبة الخريجات في العام ٢٠١١ كانت شبيهة بنسبة الرجال (٣٤٪) فيما كانت الفجوة بين الرجال والنساء كبيرة في العام ٢٠٠٠ (٢٣٪ للنساء مقابل ٣٠٪ للرجال). نسبة التحاق الفتيات في المدارس (عمر ١٠ أعوام فما فوق) تزيد عن نسبة التحاق الأولاد حيث كان هناك ١.٤ فتيات لكل ١.٠ فتى (٢٠١١).



شكل ٢: نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل حسب العمر وسنوات التعليم: ٢٠١١ و ٢٠٠٠

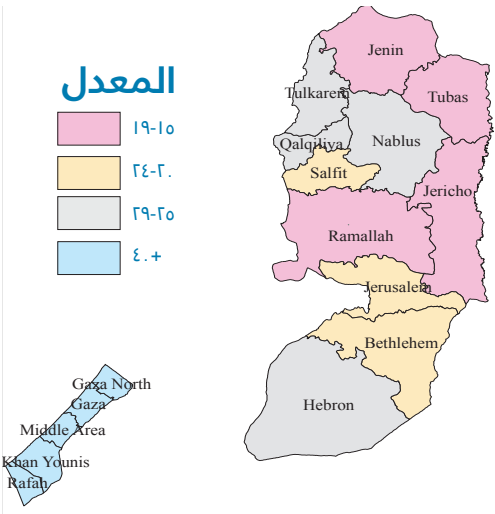
شكل ٣: نسبة البطالة لغير الملتحقين حالياً في الدراسة حسب الجنس وسنوات الدراسة: ٢٠١١ و ٢٠٠٠



لكن التعليم غير كاف للنساء لضمان التشغيل حيث تزداد مستويات البطالة في صفوف النساء كلما زاد مستوى تحصيلهن العلمي بالمقارنة مع الرجال. واجه الرجال النساء الفلسطينيون مستويات بطالة ليست بضيئلة (ارقام مزدوجة) في العقد الأخير لكن ديناميكيات هذا المشهد مختلفة كثيراً. في العام ٢٠٠٠، مشاركة النساء وصلت إلى ١٢٪ وهي أقل بقليل من نسبة الرجال (١٥٪). الرد الإسرائيلي على اندلاع الانتفاضة الثانية (٢٠٠٠-٢٠٠٥) أدى إلى آثار بالغة الضرر على فرص الفلسطينيين في الحصول على العمل. مستوى البطالة في صفوف الرجال وصل إلى مستوى قياسي (٣٤٪ في العام ٢٠٠٢) وقد هبط منذ ذلك الحين إلى ٢٠٪ في العام ٢٠١١. في حين نسبة البطالة في صفوف النساء ارتفع بشكل ثابت وتجاوزت على رقم الرجال ليصل إلى نسبة قياسية (٢٩٪) في العام ٢٠١١ أو أكثر من ضعف المستوى في العام ٢٠٠٠ (شكل رقم ٣).

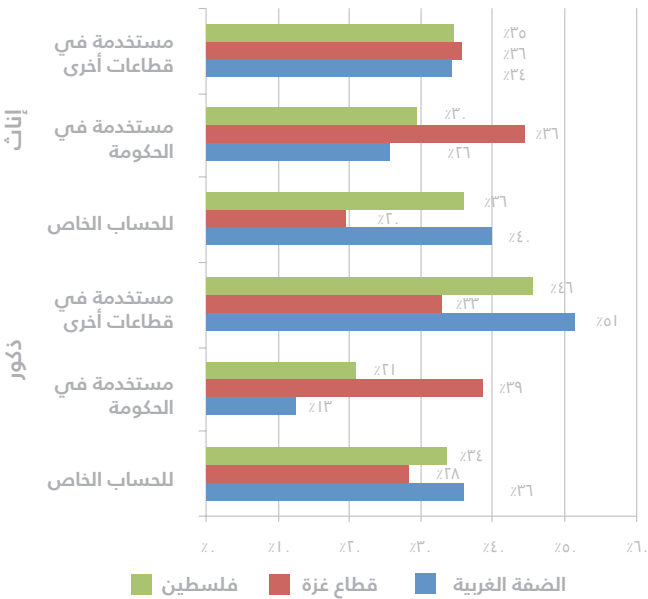
مستوى البطالة في صفوف الخريجين الشباب، خاصة الخريجات، يعتبر من القضايا الرئيسية. مستوى البطالة في صفوف النساء الخريجات ارتفع من ٢٠٪ في العام ٢٠٠٠ إلى ٣٨٪ في العام ٢٠١١ مقابل ارتفاع في مستوى البطالة من ٥٪ إلى ٩٪ للنساء من غير الخريجات. في حين مستوى البطالة للخريجين الشباب وصل إلى ١٥٪ في العام ٢٠١١ بالمقارنة بنسبة ٢٢٪ في صفوف الشباب من غير الخريجين. ومن الطبيعي ان يكون هناك عدد اكبر من الخريجات هذه الايام بالمقارنة مع السابق الا انهن ما زلن يتخصصن في مجالات مثل العلوم الانسانية التي توفر فرص تشغيل اقل. وهناك عدد اكبر من النساء هذه الايام اللواتي يتخصصن في مجالات علمية لكن يصعب عليهن ايجاد فرص عمل. خيارات التعليم تعطي تفسيراً جزئياً لمستوى البطالة العالي في صفوف الخريجات. هناك عوامل أخرى سيتم نقاشها وتبسيط الضوء عليها كما هو مبين أدناه.

النساء يشكلن ربع السكان العاطلين عن العمل مع اختلافات على اساس المناطق. من ناحية جغرافية، ٤٢٪ من النساء العاطلات عن العمل هن في قطاع غزة. مستوى البطالة في صفوف النساء وصل إلى ٣٨٪ في مخيمات اللاجئين و ٣٠٪ في المناطق الحضرية و ٢٠٪ في المناطق الريفية. وقد شهدت محافظات طولكرم، قلقيلية، الخليل ونابلس في الضفة الغربية مستويات البطالة الأعلى على التوالي (تتراوح بين ٢٥٪ و ٢٩٪) شكل رقم ٤. الغالبية العظمى من النساء العاطلات عن العمل (٩١٪) هن من الخريجات؛ ثلاثة أرباع الخريجات هن من الفتيات ضمن المجموعة العمرية ١٨-٢٩ ونصف العاطلات عن العمل هن من المتزوجات. التمثيل المضخم للخريجات في صفوف العاطلات عن العمل هو نتيجة فشل مساعيهم للحصول على عمل لائق وحماية اجتماعية. النساء الخريجات العاطلات عن العمل كن يبحثن عن فرص عمل مؤقتة (٨٠٪) واقلية (١٣٪) كانت تبحث عن وظيفة بدوام عمل جزئي. ان الاطر القانونية والسياساتية الضعيفة حول خلق فرص العمل والحماية الاجتماعية، بالإضافة الى عدم قدرة القطاع الخاص على توليد فرص عمل لائقة مع حماية اجتماعية غير كافية تعتبر من المعوقات أمام النساء لايجاد فرص عمل لائقة. وهذا يفسر بشكل ثابت نسب البطالة العالية في صفوف النساء، بما فيهن الخريجات، ووجودهن المحدود في القوى العاملة.



شكل ٤: الاختلافات الإقليمية في معدل البطالة بين النساء

غالبية النساء العاملات هن من الموظفات مع وجود عدد كبير منهن يعمل في التشغيل الذاتي. النساء يعملن تحديدا في القطاع العام (٣٠٪) او في القطاع الخاص (٢٦٪) في حين كانت النساء العاملات في التشغيل الذاتي يساهمن كعاملات ضمن الاسرة (٢٣٪). في حين كان الرجال يعملون موظفين في القطاع الخاص (٤٣٪)، و (٢٨٪) من الرجال يعملون لحسابهم الخاص أو موظفين في القطاع العام (٢١٪).

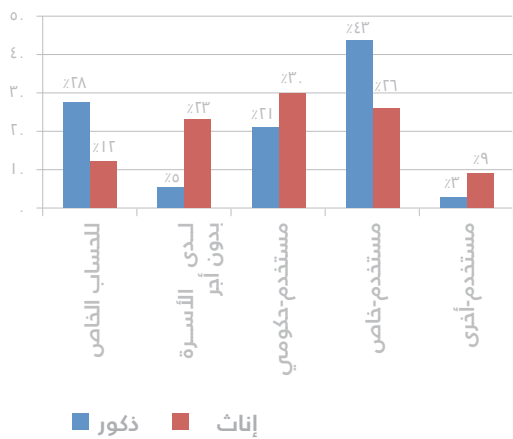


شكل ٥: التوزيع النسبي للعاملين حسب الحالة العملية والجنس والمنطقة: ٢٠١١

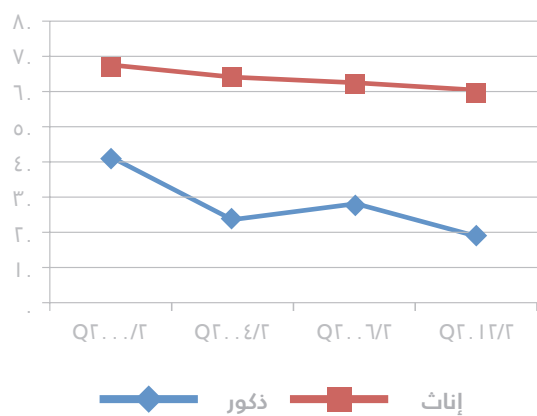
للنساء العاملات، هناك تقسيم واضح على اساس النوع الاجتماعي طبقا للقطاع الاقتصادي والمهنة. نسبة ٦٠٪ من النساء العاملات في العام ٢٠١١ متركزات في الخدمات مثل التعليم، والصحة والادارة العامة في حين نسبة ٢٢٪ يعملن في القطاع الزراعي. للرجال، القطاعات الرئيسية الثلاثة للتشغيل هي الخدمات وفروع أخرى (٣١٪)، والتجارة والفنادق (٢٣٪) والبناء (١٧٪)٣.

وتجدر الاشارة الى ان دور النساء في الاقتصاد غير الرسمي في الاراضي الفلسطينية المحتلة يبدو صغيرا لكنه هام حيث يتضمن اللواتي يمكن تصنيفهن على انهن عاملات تشغيل ذاتي لديهن وضع تشغيلي غير آمن (التشغيل غير المنتظم) أو اعضاء الاسرة العاملات بدون أجر. في العام ٢٠١١، عملت نسبة ٥٠,٥٪ من النساء في القوى العاملة في القطاع غير الرسمي في حين نسبة ٦٣٪ من النساء كن يشعرن بفقدان الأمن الوظيفي. في العام ٢٠١٢، لم يحدث تغيير كبير حيث عملت نسبة ٤٩,٩٪ في القطاع غير الرسمي في حين شعرت نسبة ٦٠,٢٪ بفقدان الامن الوظيفي (شكل رقم ٦).

شكل ٧: التوزيع النسبي للعاملين حسب الحالة العملية والجنس ٢٠١١



شكل ٦: العمل غير الرسمي والأنشطة غير المحمية: الربع الثاني لسنوات مختارة



(٣) يتم تصنيف النساء كمهنيات، تقنيات، مساعدات أو موظفات (٥٢٪) في حين تم تصنيف ٢١٪ كعاملات مهرة في قطاع الزراعة والثروة السمكية. هناك توزيع أفضل للرجال في القطاعات: الخدمات، عاملون في المحال والاسواق (٢٢٪) والمهنة الابتدائية (٢١٪)، مهنيين، تقنيين، مساعدين وموظفين (١٨٪) وعمال حرفيين وعاملين في التجارة المرتبطة بالحرفيين (١٨٪).

إضافة الى ذلك، عملت نسبة ٩٧٪ بوظائف بدوام كامل و١٥٪ لم يحصلن على عقد عمل. نسبة ٦٨٪ من النساء العاملات تسلمن مزايا مرتبطة بالوظيفة بالمقارنة بنسبة ٤٦٪ من الرجال. بالرغم من ذلك، عدد كبير من النساء ما زلن يعملن في خدمات بيتية غير مدفوعة الأجر بما انه لا يوجد مزايا من الانخراط في سوق العمل الا اذا تسلمن اجور كافية وعلوات تمكنهن من تغطية مصاريف المواصلات ورعاية الأطفال والاعمال المنزلية. لذلك، فان قضية توفير ضمانات اساسية للضمان الاجتماعي تعتبر من المحددات الرئيسية لخيار النساء نحو الانخراط في عالم العمل.

التشغيل بأجر في القطاع الرسمي، خاصة في القطاع العام، يمثل حصة أعلى من تشغيل النساء أكثر من الرجال. كما هو مبين في شكل (٥) وشكل (٧)، فرص النساء اعلى من الرجال للانخراط في التشغيل الزراعي غير الرسمي كمساهمات وعاملات في الاسرة في حين يتوقع من الرجال العمل في المشاريع في القطاع غير الرسمي الذي يمثل الجزء الأكبر من القطاع الخاص. في العام ٢٠١١، حوالي ٩٦٪ من النساء العاملات عملن في مؤسسات القطاع الرسمي (معرفة على انه لديها سجلات ضريبية) بالرغم من ندرتها. نسبة النساء العاملات في مؤسسات متوسطة وكبيرة الحجم (أكثر من ٥ موظفين) وصلت الى ٨٧٪.

الفجوة في الرواتب على اساس النوع الاجتماعي والحد الأدنى من الاجور

هناك فرق كبير في الرواتب على اساس النوع الاجتماعي في الضفة الغربية وقطاع غزة حيث متوسط الاجر اليومي للنساء يصل الى نسبة ٨٤٪ من اجر الرجال. الفجوة تزداد اتساعا في قطاع التصنيع حيث تتسلم النساء ٥٧٪ فقط من متوسط اجور الرجال. ان انتشار التفرقة في الرواتب ضد النساء ينعكس في فجوة الرواتب على اساس النوع الاجتماعي بنسبة ٢٠٪ في صفوف الخريجين في وظيفتهم الاولى في القطاع الخاص.

الفجوة في الاجر على اساس النوع الاجتماعي تفسر على انه الاجر الاقل للنساء لنفس العمل وبقدر أكبر على انه الاجر الاقل للعمل بنفس القيمة مما يشدد على أهمية وجود تقييمات محايدة على اساس النوع الاجتماعي. المهن التي تعمل فيها النساء غالبا هي الوظائف في المكاتب والمساعدات الاداريات والممرضات والمعلمات وعادة ما تحصل هذه المهن على تعويض اقل لكن الرجل والمرأة يأخذون نفس الاجر في هذه المهن. وتنتشر هذه الظاهرة ايضا في القطاع العام. الاجور الاقل للمهن التي عادة ما تشغلها النساء تؤثر بشكل سلبي على مشاركة النساء في القوى العاملة، خاصة في حال وجود اطفال بحاجة الى رعاية خلال النهار طبقا للمفهوم السائد أن الاطفال هم من مسؤولية النساء. في دراسة في عام ٢٠٠٩، ٥٨٪ من الفلسطينيين اعتبروا أن الموظفين اللواتي لديهن أطفال صغار يصرفن الراتب بشكل اساسي على مراكز رعاية الاطفال ٤.

(٤) مؤسسة الفا الدولية، ٢٠٠٩، استطلاع رأي حول مواقف الفلسطينيين تجاه مشاركة النساء في القوى العاملة.

استحداث الحد الأدنى من الاجور في القطاع الخاص (بنسبة ١٤٥.٠ شكيل اسرائيلي جديد) يتوقع أن يؤدي الى نتائج ايجابية على العمال ذوي الرواتب المتدنية، خاصة النساء. مستوى الحد الأدنى من الاجور واجه انتقادات من قبل النقابات على انه متدن جدا ضمن الحدود المطلقة بالنظر الى خط الفقر النسبي الذي يصل الى ٢٢٩٣ شكيل اسرائيلي جديد، وضمن الشروط النسبية بالمقارنة مع الاجر الذي يتسلمه العامل الفلسطيني في المستوطنات الاسرائيلية

وفي الخارج. بالرغم من ذلك، وبالنظر الى اجور القطاع الخاص المنتشرة، يتوقع ان يرفع الحد الأدنى من الاجور لنسبة ٥٥٪ من الموظفين و٣٤٪ من الموظفين الرجال. وفي حال تم تنفيذه على ارض الواقع، سيكون اثره اكبر في قطاع غزة حيث سيستفيد منه ٨٤٪ من الموظفين الرجال و٧٨٪ من الموظفين بالمقارنة مع الضفة الغربية حيث سيفيد أكثر من نصف الموظفين و٢٠٪ من الموظفين الرجال.

بالرغم من ذلك، هناك مكامن قلق من ناحية فعالية تنفيذ قانون الحد الأدنى من الاجور الجديد. وفي حال تم تنفيذه بشكل فعال، فانه سيرفع معدل الاجر الشهري للنساء في الضفة الغربية من ١٧٢٢ شكيل اسرائيلي جديد الى ٢.٣٤ شكيل اسرائيلي جديد وللرجال من ٢٧٩٥ شكيل اسرائيلي جديد الى ٢٨٦٨ شكيل اسرائيلي جديد. وفي قطاع غزة، سيرتفع معدل الاجر الشهري للنساء من ١.٦٧ شكيل اسرائيلي جديد الى ١٦٥٩ شكيل اسرائيلي جديد وللرجال من ١١.٣ شكيل اسرائيلي جديد الى ١٦٥١ شكيل اسرائيلي جديد. وبذلك، فان الحد الأدنى للاجور سيساهم في خفض فجوة الاجور على اساس النوع الاجتماعي في القطاع الخاص في الضفة الغربية والى اغلاق الفجوة في قطاع غزة بالرغم من تدني مستويات الاجور هناك. التنفيذ الفعال لقانون الحد الأدنى للأجور سيساهم في تحسين اوضاع الاسر الفلسطينية، خاصة العائلات التي فيها نساء يعملن في القطاع الخاص. الآثار الايجابية الكلية للقانون يمكن أن تزيد من حوافز النساء للانضمام الى القوى العاملة، خاصة للنساء الأقل تعليماً، حيث يتوقع ان ترتفع نسبة البطالة فيما بينهن في غياب فرص تشغيل كافية.

الفرص المستقبلية لتشغيل النساء

إن التحديات الأمنية الانسانية التي تواجه النساء والرجال الفلسطينيين متعددة ولا يمكن حلها عبر توجه محدد. إن تحسين حرية وصول النساء الى العمل اللائق في الضفة الغربية وقطاع غزة يحتاج ان يأخذ بعين الاعتبار تبعات استمرار الاحتلال الاسرائيلي، وفرص التشغيل المحدودة التي يولدها الاقتصاد الفلسطيني، وتوفير حماية اجتماعية غير كافية، بالإضافة الى التقاليد الاجتماعية السائدة في المجتمع الفلسطيني. وكما اثير في تقرير ٢٠١٢ لمنظمة العمل الدولية^(٥)، هناك ازدياد ايجابي في مشاركة النساء في سوق العمل بالإضافة الى اصوات اقوى تدعو الى تمكين النساء. هناك تزايد في تمثيل النساء في حركات النقابات حيث هناك نسبة مشاركة للنساء في النقابات تصل الى ١٧٪^(٦). بالنسبة للنساء العاملات والرجال وعائلاتهم، من المهم ان تتضمن هذه العملية مؤسسات وسياسات لخلق فرص العمل، وحوار اجتماعي، ومساواة بين الجنسين، وضمان اجتماعي ومدخول معقول. يجب ان تكون الحلول واقعية وبرامجية. هناك ضرورة لجهود منسقة من أجل تعزيز المؤسسات الفلسطينية نحو السيادة والاستمرارية الاقتصادية والعدالة الاجتماعية والمساواة بين الجنسين. يجب ان يكون هناك سياسات متسقة حول هدف التشغيل الكامل والعمل اللائق للجميع سيكون المفتاح، بالإضافة الى ادخال اجراءات خاصة لضمان ان يتمتع الرجل والمرأة بفرص ومعاملة متساوية.

ان ايجاد توجه شامل نحو المساواة بين الجنسين في عالم العمل سيحتاج باستمرار الى تعزيز قدرات المؤسسات من اجل اعادة تصنيف الاجور والقيام بتقييم محايد على اساس النوع الاجتماعي والاستثمار في تنويع فرص المهن للشابات وتشجيع النساء على الانخراط في القوى العاملة عبر توفير الخدمات الضرورية، بما في ذلك توفير رعاية نهارية للأطفال وان تكون معقولة التكلفة وسهل الوصول اليها. ان عملية ادراج ارضية حماية اجتماعية اساسية التي تتألف من الضمانات الاساسية للضمان الاجتماعي، بما فيها حماية الامومة، ستحسن وبشكل ملموس رفاهية الاسرة الفلسطينية، بما فيه غالبية الرجال العاملين في القطاع غير الرسمي، وغالبية النساء العاملات في الخدمات غير مدفوعة الأجر. يمكن تحقيق هذا التوجه عبر الحوار الاجتماعي والأطر المؤسسية التي يجب أن تلعب أدوار قيادية. وهناك توقعات واعدة في هذا السياق لدور لجنة الوطنية لتشغيل النساء التي تأسست عام ٢٠١٠ بدعم من منظمة العمل الدولية. تسعى اللجنة للمساهمة في تطوير وتبني اطار سياسات ومفاهيم تعمل على تعزيز مشاركة النساء اقتصاديا وازالة التفرقة والمساواة في سوق العمل^(٧).

(٥) منظمة العمل الدولية، ٢٠١٢، تقرير المدير العام: أوضاع العمال في الأراضي العربية المحتلة، جنيف.

(٦) بيانات من الاتحاد العام لنقابات العمال الفلسطينية، ٢٠١٣.

(٧) تعمل اللجنة من خلال شبكة واسعة من العلاقات ما بين الشركاء الاجتماعيين بهدف توفير واسدء النصيح والتوجيه حول قضايا مرتبطة بالنوع الاجتماعي في مكان العمل على المستوى الكلي. وكانت اللجنة قد طورت استراتيجية تتضمن أربعة مجالات ذات اولوية: خلق فرص عمل لائقة، زيادة المهارات الضرورية في السوق، تعزيز التعاونيات للنساء وتحسين ظروف العمل.

المراجع

- الكفري، صالح & حسين، خديجة، ٢٠١١. التفرقة في سوق العمل الفلسطيني: وجهة نظر من ناحية النوع الاجتماعي، مؤسسة مواطن، رام الله - فلسطين.
- الكفري، صالح، ٢٠١١. الانتقال من التعليم العالي الى سوق العمل: البطالة في صفوف الخريجين من وجهة نظر النوع الاجتماعي في الاراضي الفلسطينية. النوع الاجتماعي والعمل في منطقة الشرق الاوسط وشمال افريقيا: ورقة عمل رقم ١٩. مجلس السكان.
- مؤسسة مواطن، ٢٠١٠. نحو قانون اجتماعي لفلسطين، رام الله - فلسطين.
- جهاز الاحصاء المركزي الفلسطيني، ٢٠٠١، دراسة مسحية للقوى العاملة: ٢٠٠٠، تقرير سنوي. رام الله - فلسطين.
- جهاز الاحصاء المركزي الفلسطيني، ٢٠٠٩، بيانات دراسة مسحية للقوى العاملة: ١٩٩٦-٢٠٠٨. رام الله - فلسطين.
- ريادة للمشورة والتدريب، ٢٠٠٩. واقع الخريجات الباحثات عن التشغيل: «ماذا تريد النساء الفلسطينيات من سوق العمل وكيفية تحقيق ذلك؟»
- مؤسسة الفا الدولية، ٢٠٠٩. استطلاع رأي حول مواقف الفلسطينيين تجاه مشاركة المرأة في القوى العاملة.
- منظمة العمل الدولية، ٢٠١٢. تقرير المدير العام: وضع العمال في الاراضي العربية المحتلة، جنيف - سويسرا.

معلومات الاتصال:

منظمة العمل الدولية

المكتب الإقليمي للدول العربية
اريسكو سنتر، الطابق ١١ و ١٢
شارع جوستنيان، القنطاري، بيروت، لبنان
هاتف: ٧٥٢٤٠٠ | (٩٦١)
فاكس: ٧٥٢٤٠٦ | (٩٦١)

مكتب القدس

ص.بريد ٥١٣٥٩
هاتف: ٢ ٦٢٦.٢١٢ | (٩٧٢)
فاكس: ٢ ٦٢٧٦٤٦ | (٩٧٢)

<http://www.ilo.org.lb>
<http://www.ilo.org/gender>