



مركز الاستماع والتوجيه للنساء ضحايا العنف الاقتصادي والاجتماعي
Centre d'Écoute et d'Orientation des Femmes Victimes
de Violences Économique et Sociales



المنتدى التونسي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية

ورقة سياسات

نفاذ النساء إلى مواقع القرار بالوظيفة العموميّة في تونس ”في الرؤية السوسيولوجية للمجاز الزباجي“



المنتدى التونسي للحقوق الاجتماعية والاقتصادية
ورقة سياسات

نفاذ التّساء إلى مواقع القرار بالوظيفة العموميّة في تونس "في المرئيّة السوسولوجيّة للحاجز الرّجائي"

اعداد : زياد بوحوالة، باحث في علم الاجتماع

تهدف هذه الورقة إلى وضع مسودة تشخيص وتفسير وفهم الأسباب والعوامل الموضوعية والذاتية المتدخلة في اشكالية عدم نفاذ النساء إلى مواقع القرار في الوظيفة العمومية في تونس، والتي من شأنها أن تحول دون وصول النساء إلى المراتب العليا.

كما تقترح هذه الورقة بعض التوصيات العملية التي من شأنها أن تكسر الحواجز اللا مرتبة التي تُعيق ارتقاء النساء مهنيًا بأعلى السلم الوظيفي وتضمن تكافؤ الفرص وتساوي الحقوق والواجبات بين الجنسين.

هناك بون شاسع بين الذكور والاناث فيه الغلبة للرجال على النساء في آخر المطاف، كمًا وكيفًا وعلى كل المستويات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية في تونس فيما يخص مواقع أخذ القرار والمناصب القيادية.

هذا التشخيص تبينه من خلال الإحصائيات الرسمية التي تؤكد تصدر التونسيات المراتب الأولى في الصفوف الدراسية بكل المراحل العلمية¹، لكن لا يقابل ذلك تساوي على مستوى سوق الشغل والوظائف رغم عدم وجود قوانين تمييزية²، كما لا تصدر النساء مواقع القرار في الوظيفة العمومية في تونس حسب مختلف الإحصائيات الرسمية التي سنشرحها لاحقًا.

إذن أين تكمن الحلقة المفقودة في العبور من التفوق الدراسي إلى الركود الوظيفي للنساء في مقابل نفاذ الرجال إلى مواقع القرار؟

محاولة في تشخيص المشكل :

يُبين الجدول الإحصائي عدد 1 نسب المتحصلات والمتحصّلين على الشّهادت الجامعية في تونس للسنة الدراسية 2014-2015 و التي تصل فيها نسب النّجاح للإناث بالإجازة الأساسية الى قرابة ثلاثة أرباع مجموع المتحصّلين على هذه الشّهادة، وتتجاوز النّصف بقليل بالنّسبة للإناث المتحصّلات على الشّهادة الوطنية في الهندسة.

¹ 64% هي نسبة النساء من المتخرجين من المدرسة الوطنية للإدارة سنة 2016 حسب دراسة تواجد المرأة في الوظيفة العمومية ونفاذها إلى مواقع القرار في تونس، ديسمبر 2017 وهي دراسة تندرج ضمن المشروع الإقليمي المتعلق بنفاذ المرأة إلى مواقع القرار في دول المشرق والمغرب الذي تنفذه هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين

الجنسين وتمكين المرأة بالشراكة مع رئاسة الحكومة التونسية وبدعم مالي من وزارة الشؤون الخارجية والتنمية الدولية الفرنسية: URL

https://www.onu.tn.org/Publications/Documents/228_Presence_des_femmes_dans_la_fonction_publique_et_accès_aux_postes_de_decision_en_Tunisie.

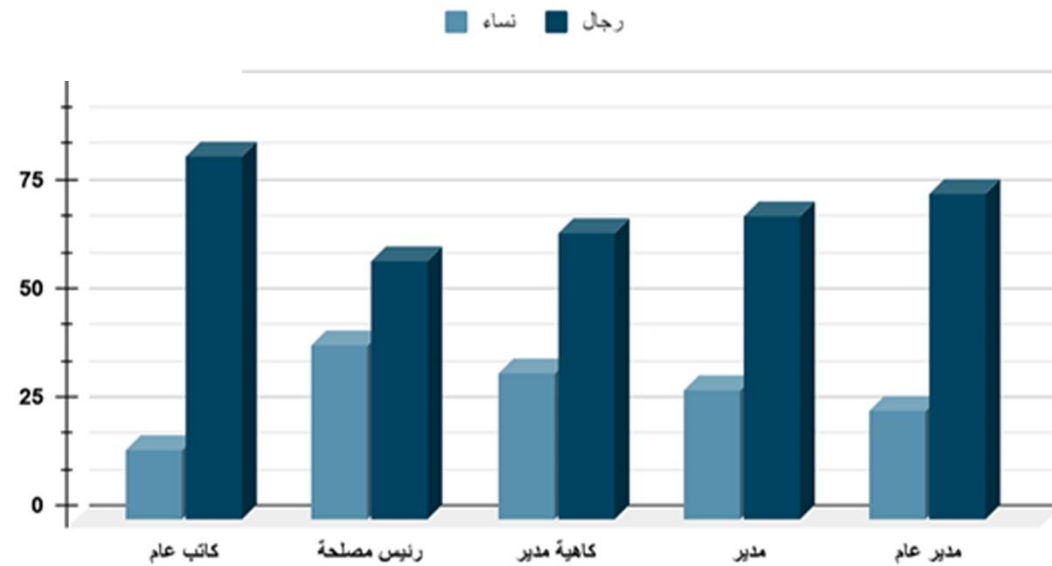
² أنظر الفصل 40 من الدستور التونسي.

الجدول 1: نسبة المتحصّلين على شهادات جامعيّة من الجامعات التّونسيّة العموميّة حسب الجنس للسنة الدّراسيّة 2014-2015.³

الشهادة	نسبة الاناث	نسبة الذّكور	المجموع
الاجازة الأساسيّة	72%	28%	100%
الاجازة التطبيقيّة	66.6%	33.4%	100%
الشهادة الوطنيّة في الهندسة	50.5%	49.5%	100%
طب أسنان، صيدلة، طب	67.4%	32.6%	100%
ماجستير بحث	71.6%	28.4%	100%
ماجستير مهني	68.8%	31.2%	100%
شهادة الدكتوراه	54.3%	45.7%	100%

لكن في الضفّة الأخرى للمعادلة، لا نجد نفس التّناظر في النّسب بل على العكس تماما، اذ نجد تحوّلًا كمّيًا وكيفيًّا حيث نسبة تمكّن الرّجال من النّفاد لمواقع القرار تفوق نسبة النّساء بأكثر من ثلاث مرّات، هذا ما سنبيّنه بالرّسم البياني الموالي :

رسم بياني عدد 1: توزيع الخطط الوظيفيّة حسب الجنس 2017⁴



³ موقع وزارة التعليم العالي والبحث العلمي: http://www.mes.tn/page.php?code_menu=13URL

⁴ دراسة تواجد المرأة في الوظيفة العموميّة ونفاذها الى مواقع القرار في تونس، (أنظر المرجع عدد 1)

تُبيّن الإحصائيات المذكورة بالرّسم البياني عدداً 1 "احتكار" الذّكور لمواقع القرار بالوظيفة العموميّة ولا تُمثّل نسبة النّساء المكلفات بخطط وظيفيّة إلّا 35.8% سنة 2016⁵.

الجانب الآخر للمعادلة :

تُعتبر تونس من الدّول الرّائدة في مجال حقوق النّساء وذلك نتاج سيرورة تحديث أفرزتها وتبنتها الدّولة الوطنيّة منذ السّتينات أسّست للقطّع مع المعايير التّمييزيّة حسب الجنس والجنس الموروثيّة منذ تبنّي تونس للإعلان العالمي لحقوق الانسان.

اذ حقّقت تونس العديد من الانجازات فيما يتعلّق بالحقوق والحريّات والقوانين والتّشريعات التي تنفرد بها على الصّعيد العربي والإفريقي، ومن المهمّ الاشارة الى انضمام تونس لأجندة الأمم المتّحدة 2030 الخاصة بتطبيق سبعة عشر هدفا للتّنمية المستدامة (ODD's) حيث يبرز تقرير المركز الافريقي لأهداف التّنمية أنّ تونس تتصدر المركز الأوّل ضمن 52 دولة افريقيّة بنسبة إنجازات تفوق 67% سنة 2019، كما تنفرد تونس عربيّاً في إصدار أوّل قانون شامل لمناهضة جميع أشكال العنف المسلّط على المرأة 2017/58⁷، والذي دخل حيّز التّنفيد في فيفري 2018، كما صادقت تونس على العديد من الاتّفاقيات التي من شأنها أن تضمن الحقوق والحريّات للجنسين مثل اتفاقية السيداو (CEDAW) للقضاء على جميع أشكال التّمييز ضد المرأة مع الإبقاء على بعض التّحفظات سنة 2011، ثمّ قامت تونس برفع جميع التّحفظات في 23 أفريل 2014 وبذلك تكون تونس أوّل دولة في المنطقة تقوم برفع التّحفظات على هذه الاتّفاقيّة، إضافة إلى تبنيها مبدأ المساواة في دستور 2014⁸، كما صادقت على العهد الدولي الخاصّ بالحقوق الاقتصادية والاجتماعيّة والثقافيّة منذ أواخر السّتينات.

تُمثّل هذه المجموعة من الاتّفاقات والمواثيق والمعاهدات المذكورة أعلاه عيّنة من مجموع الاتّفاقيات والمعاهدات التي صادقت عليها تونس فيما يتعلّق بالحقوق الاقتصادية والاجتماعيّة والثقافيّة وحقوق الإنسان بشكل عام وحقوق النّساء وإرساء مبدأ المساواة بين الجنسين بشكل خاصّ.

⁵ نفس المصدر

⁶ <http://www.kapitalis.com/anbaa-tounes/2019/06/19/%D8%AA%D9%88%D9%86%D8%B3-%D9%81%D9%8A-%D8%B5%D8%AF%D8%A7%D8%B1%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D8%AF%D9%88%D9%84-%D8%A7%D9%84%D8%A5%D9%81%D8%B1%D9%8A%D9%82%D9%8A%D8%A9-%D9%81%D9%8A-%D9%85%D8%A4%D8%B4%D8%B1-%D8%A3/>

⁷ قانون أساسي عدد 58 لسنة 2017 مؤرخ في 11 أوت 2017 يتعلق بالقضاء على العنف ضد المرأة.

⁸ http://www.arp.tn/site/servlet/Jort?code_obj=99182&code_exp=1&langue=1URL

الفصل 21 من دستور تونس 2014: المواطنون والمواطنات متساوون في الحقوق والواجبات، وهم سواء أمام القانون من غير تمييز. تضمن الدولة للمواطنين

والمواطنات الحقوق والحريات الفردية والعامة، وتبيّن لهم أسباب العيش الكريم.

الفصل 40 من دستور تونس 2014: العمل حق لكل مواطن ومواطنة، وتتخذ الدولة التدابير الضرورية لضمانه على أساس الكفاءة والإنصاف. ولكنّ مواطن ومواطنة الحق في العمل في ظروف لائقة وبأجر عادل.

لكن على أرض الواقع، النساء التونسيات تعشن مختلف أوضاع التمييز واللا مساواة في كل مستويات العيش والحياة اليومية بحيث تُمارسُ عليهنّ مختلف أشكال العنف وخاصة الرّمزي⁹، من هذا المنطلق يمكن تمثّل وجود عنفٍ يقوم على تقنين ثقافي للهيمنة الذكورية ويُأبّدُ عُرْفِيًا الوضعيّة الهشّة للنساء. تميّزُ جندريّ مرئيّ علميًا لكن لا يمكن تبيّنه بعين مجرّدة من منظور حقوق الانسان عامّة والحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للنساء خاصّة.

تُعكسُ النّتائج، سياسات الدولة من مأسسة نظام الّا تكافؤ بين الجنسين في الولوج إلى المناصب القياديّة وتُسْتَمِدُّ هذه السياسات شرعيّتها المتوارثة والدّاعمة لإعادة الانتاج من تراكمات سوسيو-ثقافيّة تتمحور حول التّقسيم الاجتماعي للأدوار والتّقسيم الاجتماعي للعمل¹⁰، وذلك حسب الجنس¹¹، وتنقسم الأدوار الجندريّة الى تقسيم ذكوري¹² تقليدي ينفرد فيه احيانا الرّجل بالدّور الإنتاجي والدّور الجمعيّاتي وتنفرد النساء وتتفرّغ للدّور الانجابي¹³ أحيانا، ففي تونس ومع المحاولات الحداثيّة التي رجّت الموروث الثقافي وحاولت تغييره اعتمادا على متغيّرات من شأنها أن تُؤثّر في المجتمع التّونسي من بينها كتابات الحّدّاد وتبيّ مفاهيم الحقوق الانسانيّة والمصادقة على كلّ المعاهدات الحداثيّة تقريبا ونفاذ الجنسين للتّعليم التّنويري الذي تبنّته تونس غداة الاستقلال، إلّا أنّ كلّ هذه العوامل لم تستطع استئصال التّقسيم التّقليدي القائم والقطع مع التّمثّلات الاجتماعيّة التمييزيّة للنساء التونسيّات. يُمارسُ العنف الرّمزيّ على النساء عند تواجدهنّ أو تداخلهنّ في الدّور الإنتاجي عامّة وفي النّفاذ لمواقع القرار خاصّة فتجد المرأة نفسها حبيسة السّقف الرّجّاجي في مرحلة أو أخرى بالمسار المهيّ.

التمييز على أساس الجنس والتّوع الاجتماعي:

تعاني النساء من مسألة التّمييز على أساس الجنس في المستوى السّياسي من خلال تجاهل انتداهنّ بالتّعيينات السّياسيّة ولا تخلو تونس من الكفاءات التّونسيّة، ومن البديهيّ التّوقف عند مفارقة غياب النساء في أعلى هرم الدولة والمناصب السّياسيّة العليا وعند مفارقة تواجد المرأة في الوظيفة العموميّة

⁹ Bourdieu, Pierre, La domination masculine, Editions Points, Paris 2014.

¹⁰ دوركهايم، إميل، في تقسيم العمل الاجتماعي: ملاحظات حول المجتمعات المهنية، ترجمة حافظ الجمالي، توزيع مركز دراسات الوحدة العربيّة، بيروت، 1981.

¹¹ Laufer (1982), Kergoat (1982), Battagliola (1984), Maruani et Nicole (1989); Fortino (2000), Laufer et Fouquet (2001), Laufer (2001), Laufer (2003), Marry (2004), Laufer et Pochic (2004). URL :

https://www.cairn.info/revue-francaise-de-gestion-2004-4-page-117.htm?try_download=1

¹² Françoise Héritier : "Les hommes et les femmes seront égaux un jour, peut-être..." URL :

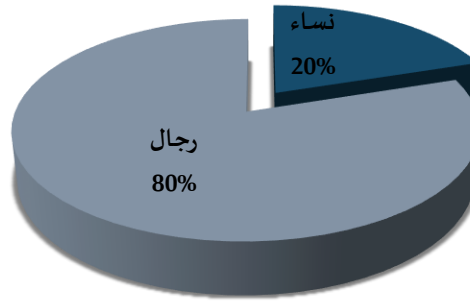
https://www.sciencesetavenir.fr/archeo-paleo/anthropologie/francoise-heritier-les-hommes-et-les-femmes-seront-egaux-un-jour-peut-etre_118323

¹³ Kabeer, Naila, "Triple rôle, rôles selon le genre, rapports sociaux : le texte politique sous-jacent de la formation à la notion de genre", in Jeanne Bisilliat et Christine Verschuur, Le genre : un outil nécessaire : Introduction à une problématique, Cahiers Genre et Développement, n°1. Genève, Paris : EFI/AFED, L'Harmattan, 2000, pp. 155-174, DOI : 10.4000/books.iheid.5359. URL : <https://books.openedition.org/iheid/5359>

وغياها في مواقع القرار وهو ما يخفي في باطنه مظهرًا من مظاهر العنف الاقتصادي بالأساس والاجتماعي والنفسي بشكل ضمني.

رسم بياني عدد2: نسبة حضور الجنسين في الحقايب الوزاريّة سنة 2021¹⁴

الوزيرات والوزراء



لم تبلغ نسبة النساء في تونس منذ الاستقلال 50% في خطة وزيرات بالرغم من تميزهنّ على المستوى الأكاديمي بقيت نسيبنّ ضئيلة جدًا، قاربت 10% ببعض الحكومات وقدّرت بـ 20% بالحكومة الحاليّة، كذلك هو الحال بمواقع القرار حيث بالرغم من التواجد النسبيّ للنساء بالوظيفة العموميّة إلا أنّ مواقع القرار لا تزال محتكرة من قبل الذكور حيث لا تُمثّل النساء إلاّ الخمس في الحكومة الحاليّة¹⁵ ومن بينها وزيرة واحدة على رأس وزارة سياديّة وهي المرّة الثانيّة في تاريخ تونس حيث كانت الأولى مع حكومة الياس الفخفاخ، أمّا بالنسبة للوظيفة العموميّة فلم تتجاوز سنة 2017 نسبة النساء في خطة مدير عام إلاّ 25% وأدناها 16.1% بخطة كاتب عام، أمّا أعلاها فهي نسبة النساء بخطة رئيس مصلحة بنسبة تقدّر بـ 40.2%¹⁶.

السقف الزجاجي

يُقصد بالسقف الزجاجي¹⁷ كلّ الحواجز الغير مرئيّة التي تمثّل حاجزا دون وصول النساء لمناصب ومواقع القرار وهو تواصل للتمييز الاجتماعي على أساس الجنس وينتج عنه تأثير سلبي على مساراتهنّ المهنيّة، بحيث تُسندُ وتوكلّ الوظائف التنفيذيّة للنساء بالوظيفة العموميّة وتُحرّم من الوظائف القياديّة

¹⁴<http://www.tunisie.gov.tn/38-%D8%A3%D8%B9%D8%B6%D8%A7%D8%A1-%D8%A7%D9%84%D8%AD%D9%83%D9%88%D9%85%D8%A9.htm>

¹⁵ نفس المرجع

¹⁶ تواجد المرأة في الوظيفة العموميّة ونفاذها الى مواقع القرار في تونس، (أنظر المرجع عدد 1)

¹⁷ Jacqueline Laufer et Pierre Muller, « Le plafond de verre dans l'administration, enjeux et démarches de changement », Politiques et management public [En ligne], Vol 28/2 | 2011, mis en ligne le 07 juin 2012. URL : <http://journals.openedition.org/pmp/3340>

بناءً على أحكام مُسبَّقة وتمثّلات اجتماعية مبنية على أساس الجنس تُستثني الحاجيات الخصوصية للنساء.

إنّ المفارقة الكبرى تكمن في البعد السوسيولوجي-ثقافي للتمثّلات الاجتماعية والأحكام المسبقة مبنية على ذهنية ذكورية وبطيركية (Patriarcal) لا تقرّ بإمكانية جمع النساء بين الأدوار الجندرية الثلاث¹⁸، بل تحبّد الاقتصار على الدور الانجابي والدور الانتاجي في بعض الأحيان، بنسب متفاوتة أي أنّ الدور الانجابي هو حكرٌ على النساء بما هو القيام بشؤون المنزل والاعتناء بالأطفال وكبار السن أحياناً وكلّ ما يتعلّق بهيمنة المرأة على الفضاء الخاص وذلك مع امكانية المشاركة في الدور الإنتاجي بشكل لا يتضارب مع الدور الانجابي¹⁹. السقف الزجاجي هو نتاج تحدده الأدوار الجندرية (الدور الانتاجي، الانجابي، الجمعياتي) المؤكدة للمرأة والتي تجعلها تتنازل عن طموحاتها المهنية وذلك عن طريق الاكراه في بعض الأحيان، بتعلّة الاستقرار (المهني والعائلي والاجتماعي) عن طريق ميكانيزمات استبطان لا شعورية « Subliminal » وذلك حسب نموذج محدد مسبقاً يتمّ انتاجه واستبطانه وإعادة إنتاجه عادة في مرحلة التنشئة الاجتماعية²⁰. يخلق هذا النموذج ما يسمّى بالرقابة الذاتية (Autocensure) للنساء عند اتخاذ القرارات المتعلقة بالشأن المهني، وتعمل الرقابة الذاتية في هذا المثال على تحديد أولويات النساء من منظور الأدوار المؤكدة إليها فتختار المسار المهني الأكثر روتينية واستقراراً، كما جعل هذا المثال حاجزاً للنساء فيما يتعلّق بإمكانية التنقل والمرونة في إطار العمل (La mobilité professionnelle) فتجد نفسها ازاء مشكل تعدّد وتبدّل الأدوار (Alterner entre les rôles).

إنّ تعدّد الأدوار للنساء، في ظلّ تركيز المجتمع على إتقانهنّ للدور الانجابي (مثال : القيام بشؤون المنزل، الانجاب، رعاية الأطفال، الاعتناء بكبار السن..) على حساب الدور الانتاجي (مثال: العمل بمقابل ماديّ) والدور المجتمعي (مثال: المشاركة في الحياة السياسية والنشاط الجمعياتي) حيث لا تُؤكّل أهمية كبرى للاخفاق المهني للنساء أو التخلّي عن العمل باعتباره بطبعه دوراً كمالياً حكراً على الرجال/ الذكور ومرتبطة بالفضاء العام المهيم عليه من قبل الرجل وغير مدرج في الأولويات التي يحددها التطبّع (Habitus) الذكوري، فيصبح بهذا المنظور التفرّغ للعمل المنزلي للنساء²¹ ومسار الأمومة هو الأولوية والمسؤولية والسقف الذي لا يمكن تجاوزه. كلّ هذه العوامل تجعل من عمل النساء مسألة ثانوية يكون فيها الطموح لتقلّد مناصب عليا استثناءً لا قاعدة.

¹⁸ الدور الانتاجي والدور الانجابي والدور المجتمعي.

¹⁹ siliat, Jeanne, et Christine Verschuur, ed. Le genre : un outil nécessaire : Introduction à une problématique. Genève : Graduate Institute Publications, 2000. Web. <<http://books.openedition.org/iheid/5316>>.

²⁰ Bessière, Céline, Gollac, Sibylle, Le genre du capital: Comment la famille reproduit les inégalités, Éditions La Découverte, Paris, 2019.

²¹ أنظر ورقات السياسات عدد 1 و عدد 3

يكون بهذا المنظور السّقف الزّجّاجي مظهرًا من مظاهر العنف الاقتصادي والاجتماعي والثقافي المتمثّل في التّحكم في تقرير المصير المهني للنّساء من خلال ضوابط اجتماعيّة تخضع لقوانين السّلطة والهيمنة الأبويّة في الفضاء المهني، وذلك باعتباره فضاء عامّا يكبح فيه الطّمّوح لتقلّد أعلى المناصب بصفة غير مباشرة ومباشرة أحيانًا، أو عبر الاقصاء عند مسارات الانتداب بتعلّة أنّ الدّور الانجابي (عطلة الأمومة، ساعة الرّضاعة، اشكاليّة التّنقّل الدّاخلي والخارجي في الاطار المهني وغيرها من الأسباب المبنية على التّمييز بين الجنسين)، حسب المنظور الرأسمالي والليبراليّة الاقتصاديّة، يمثّل خسارة اقتصاديّة للمشغل.

التوصيات

تنقسم التّوصيات إلى توصيات عمليّة قابلة للتنفيذ على المدى المتوسط وعلى المدى البعيد وهي كالآتي :

المدى المتوسط :

- ✓ العمل على تطبيق أهداف التنمية المستدامة لأجندة الأمم المتحدة 2030 وخاصة منها الهدف المتعلق بالعمل للجميع في تقاطع مع الهدف الخامس الذي ينص على عدم التمييز على أساس الجنس وتكافؤ الفرص وذلك عبر تنمية القدرات لأصحاب القرار وكل الفاعلين ذوي العلاقة بالانتدابات.
- ✓ ضبط سياسات تَعَمّد مبدأ التّمييز الايجابي في المناظرات وتكوين لجان متناصفة ولجان المؤسسة على مبدأ التناسف الافقي والعمودي للأعضاء.
- ✓ العمل على تفعيل مشروع قانون عطلة الابوة لتخفيف الأعباء على الأمّ العاملة وتَفَرُّغِهَا من الدّور الإنجابي لكي يتسنى لها التّفَرُّغ للعمل.
- ✓ تشجيع وتحفيز الآباء على الانخراط في الدّور الانجابي (رعاية الأطفال، العناية بكبار السّن، المشاركة في العمل المنزلي....) وإدراج برنامج تحسيسي تشاركي في كلّ دورات تنمية القدرات بكلّ المجالات وبكلّ القطاعات حتّى يتمّ استبطان واجب الأبوة.
- ✓ بعث محاضن ورياض أطفال بالقرب من الأماكن التي تتركّز فيها أماكن العمل.
- ✓ العمل على جعل أوقات عمل الأمّهات أكثر مرونة وذلك مراعاة للحاجيات الخصوصيّة للنّساء والذي من شأنه أن يآثر ايجابا على الانتاج والانتاجيّة.
- ✓ العمل على انتاج محامل سمعيّة بصريّة تحسسيّة تبين أهميّة دور النّساء في ماهو مهني (الانتاجي) وماهو اجتماعي وثقافي (المجتمعي) إلى جانب الدّور الانجابي المؤكل إليها.
- ✓ تشجيع التّرشحات النسائيّة في مناظرات الخطط الوظيفيّة العليا.

✓ توفير احصائيات مَحِينَة تُصَدَّرُ سنوياً تُرْصَدُ نفاذ النِّساء إلى مواقع القرار وكذلك توفير دراسات كَيْفِيَّة نَفْهَمُ من خلالها تَمَثُّلِ النِّساء لمعيشتهنَّ ومساوِهِنَّ مِهْنِيًّا واجتماعيًّا ممَّا يُمَكِّنُنَا علميًّا وعمليًّا من فكِّ شفرات معادلة السَّقْفِ الزَّجَاجِي وذلك حتَّى يتسنى لصنَّاع القرار أخذ التَّدابِير الأَزْمَة للحدِّ من هذه الظاهرة.

المدى البعيد :

✓ العمل على القطع المنهجي والعقلاني الموروث الثقافي المتعلِّق بالتَّقسيم التَّقليدي للأدوار وذلك بالاشتغال منذ مرحلة التَّنَشئة الاجتماعيَّة الأولى لبناء ذكورة متوازنة قائمة على مبادئ المساواة التَّامة بين النِّساء والرِّجال.

✓ العمل على ادراج مبادئ حقوق الانسان في المناهج التعليميَّة منذ الصفوف الأولى والعمل على كسر الصُّور النمطيَّة بالكتب الدراسيَّة وتكثيف المراقبة على المراجع الموازية للحدِّ من ظاهرة استبطان التَّقسيم الاجتماعي التَّمييزي للأدوار.



بدعم من:

المنتدى التونسي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية

2 شارع فرنسا عمارة ابن خلدون (الناصيونال سابقا)
الطابق الثاني شقة 325 تونس باب بحر 1000

الهاتف: (+216) 71 325 129 الفاكس: (+216) 71 325 128

ftdes.net contact@ftdes.net



المنتدى التونسي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية