

**HANEHALKI GÖRÜŞLERİ DOĞRULTUSUNDA TOPLUMSAL CİNSİYET
EŞİTLİĞİ: KUZEY KIBRIS TÜRK CUMHURİYETİ***

*GENDER EQUALITY IN LINE WITH HOUSEHOLD PEOPLE OPINIONS: THE TURKISH
REPUBLIC OF NORTHERN CYPRUS*

Türel Özer ÖKSÜZOĞLU¹

Mehmet Necati CİZRELİOĞULLARI²

ÖZET

Cinsiyet eşitliği, temel bir insan hakkı olmasının yanı sıra, insan potansiyeli ve sürdürülebilir kalkınma ile barışçıl toplumlara ulaşmak için gereklidir. Bu çalışmanın amacı, Hanehalkı İşgücü Araştırması'nın 2014 – 2018 yılları arasındaki sonuçlarını, toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısı ile gözden geçirmektir. Araştırmada, iki aşamalı tabakalı sistematik küme örnekleme yöntemi kullanılarak toplamda 4,032 hane ziyaret edilmiş ve yüz yüze görüşme yöntemi ile anketler doldurulmuştur. Araştırmada elde edilen bulgular ışığında, istihdam olanakları, sağlık, eğitim hizmetleri ve karar alma süreçlerinden kadınlar uzak kalarak veya uzak bırakılarak sosyal dışlanmaya uğradıkları görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Cinsiyet, Toplumsal Cinsiyet, Hanehalkı, Eşitsizlik, Kuzey Kıbrıs

ABSTRACT

Gender equality, besides being a fundamental human right, is essential to achieve peaceful societies, with full human potential and sustainable development. The purpose of this study is to review the results of the Household Labor Force Survey between 2014 and 2018 with a gender equality perspective. In the study, a total of 4,032 households were visited by using the two-stage stratified systematic cluster sampling method and the questionnaires were filled by face-to-face interviews. In the light of the findings of the study, it was observed that women were subjected to social exclusion by staying away from employment opportunities, health, education services and decision-making processes.

Keywords: Gender, Gender Equality, Household, Inequality, Northern Cyprus

* Bu çalışma, 8-9 Eylül 2020'de Kuzey Kıbrıs'ta düzenlenen 4. ECLSS Uluslararası Online Ekonomi ve Sosyal Bilimler Konferansında sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

¹ Yrd. Doç. Dr., Kıbrıs Batı Üniversitesi, turaloksuzoglu@hotmail.com, 0000-0001-6645-2956

² Doç. Dr., Kıbrıs İlim Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Turizm ve Otel İşletmeciliği mehmetcizreliogullar@csu.edu.tr, 0000-0002-9884-6084

1. GİRİŞ

Cinsiyet eşitliği, kadınlara ve erkeklere adil olma sürecidir. Cinsiyet eşitliği, kadın ve erkeklerin toplumsal olarak değer verilen mallardan, fırsatlardan, kaynaklardan ve ödüllerden eşit şekilde yararlanmasını gerektirir. Cinsiyet eşitsizliğinin mevcut olduğu yerlerde, karar alma ve ekonomik ve sosyal kaynaklara erişim açısından dışlanan veya dezavantajlı olanlar genellikle kadın olması nedeniyle, toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmenin önemli bir yönü, güç dengesizliklerinin belirlenmesi, giderilmesi ve kadınlara kendi yaşamlarını yönetmeleri için daha fazla özerklik verilmesine odaklanarak kadınların güçlendirilmesidir. Cinsiyet eşitliği, kadın ve erkeklerin aynı olacağı anlamına gelmez; sadece fırsatlara ve yaşam değişikliklerine erişim onların cinsiyetine ne bağlı ne de cinsiyetleri tarafından sınırlandırılmamaktadır (Mitra, Bang ve Biswas, 2015; Sweetman, 2013; Benschop ve Verloo, 2011).

Son yıllarda, dünyada toplumsal cinsiyet eşitliğini önemini vurgulamak için yapılan çalışmalarda, kadınların sosyal ve ekonomik unsurlarına ilişkin faktörlerinde sürekli bir şekilde gelişme görülse de hem uluslararası hem de ulusal platformda kadınların toplumsal yaşamdaki sosyal ve ekonomik konumu istenilen sonuçta olmadığı görülmektedir (İleri, 2016). Geniş açılımları olan kapsamlı bir konu olan toplumsal cinsiyet kavramı, erkeklik ve kadınlık olgularının toplumsal olarak kurulan ve toplumda öğrenilen unsur olduğu tabir edilmektedir (Topuz ve Erkanli, 2016). Bu alanda yapılan çalışmalarda, toplumsal cinsiyet ile ilgili vurgulanan sadece kadınları konunun içine almak değil, yapılan çalışmalarda farklı cinsel yönelimlerin ve ihtiyaçların bilincinde olunması ve bu etkenlere yönelik ayrımcı tutumların göz ardı edilmemesi gerektiği vurgulanmaktadır (Savaş, 2018; Ünal, Tarhan ve Köksal, 2017). Toplumsal cinsiyet eşitsizliği, toplumsal kaynaklara erişimleri etkilemesi ve eşitsiz kılması yanında, cinsiyete dayalı iş bölümüne bağlı olarak erkeklerle kadınların farklılaşmasına da neden olmaktadır (Yıldırım, Ergut ve Camkiran, 2018). Bu eşitsizlik durumu, sadece kadınların cinsiyet değişkenine dayalı farklı ayrımcılık ve engellemeleriyle karşılaşmasına neden olmaz, aynı zamanda bütün toplumun kültürel, ekonomik ve siyasal yönden gelişmesi bakımından önünde önemli ve ciddi derecede engel konumunda olmaktadır (Bal, 2014). Kuzey Kıbrıs'ta toplumsal cinsiyet eşitsizlik ve ayrımcılık unsuru, ülkenin her sektöründe sağlıktan eğitime ve kadınların çalışma yaşamından, karar mekanizmalarına katılıma kadar yaşamın her alanında ciddi boyut kazanmaktadır (Tunç, 2018). Bu eşitsizlik faktörü, sadece ülkedeki kız çocuklarını veya kadınları etkilemekle kalmamaktadır, ülkenin önünde ciddi bir engel oluşturan demokratikleşme ve kalkınmanın da gelişimini engellemektedir (Sırım ve Eraslan, 2020; Yıldırım ve diğerleri, 2018).

Bu doğrultuda, bu çalışma, Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti İstatistik Kurumu'nun her yıl düzenli olarak yaptığı Hanehalkı İşgücü Araştırması'nın 2014 – 2018 yılları arasındaki sonuçlarının, toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısı ile gözden geçirilmesi ve öneriler geliştirilmesi amacıyla yapılmıştır. Avrupa Birliği Toplumsal Cinsiyet indeks kriterleri dikkate alınarak; Hane halkı İşgücü verileri altı ana alanda (iş, para, bilgi, zaman, güç ve sağlık) değerlendirilmiştir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Cinsiyet kavramı, sadece kadın ve erkeğin arasındaki fiziksel farklılıklar değildir, aynı zamanda erkeklik ve kadınlık olgusunu ortaya çıkaran özelliklerin toplumsal olarak oluşturduğu normları da açıklamaktadır (Vatandaş, 2007). Cinsiyet kavramı, her şeyden önce bir kadının ve erkeğin kavramlarına ilişkin onların davranışlarıyla ilgili toplumsal yaşamda beklentilerini ifade etmektedir (Bingöl, 2014). Bu bağlamda, toplumsal cinsiyet kavramı toplumsal düzende inşa

edilmiş erkek ve kadınlar arasındaki farklılıkların yönlerine dikkat çekmektedir (Ersoy, 2009). Toplumsal cinsiyet kavramı özellikle, erkeğin ve kadının bireysel kişiliği ve kimliğinden ziyade sembolik yaklaşımla erkeğin ve kadının kültürel boyutuna dayalı olarak basmakalıp değer yargıları oluşturulmasıdır (Akkaş, 2019). Aynı zamanda, toplumsal yaşamda kadın ve erkeğe biçilen rollere dayalı olarak dikey yönde toplumsal cinsiyet hiyerarşik düzenin oluşmasını sağlamaktadır. Bu hiyerarşik olgu belli bir cinsiyet düzeninin oluşmasına neden olmaktadır (Jayachandran, 2015; Juhn, Ujhelyi ve Villegas-Sanchez, 2014). Farklı bir perspektiften bakıldığında, cinsiyet eşitliği, Avrupa Birliği (AB) için köklü bir önceliktir ve aynı zamanda sürdürülebilirlik stratejisinin ayrılmaz bir parçasıdır. Cinsiyet eşitliğinin ilerletilmesinde, özellikle de toplumsal cinsiyet ana akımlaştırma politikasının uygulanması yoluyla önemli ilerleme kaydedilmiş olsa da eşitliği sağlamak için hala tam bir ilerleme sağlanamamıştır (Grosser, 2009). Hizmet sağlayıcı rolleri, ekonomik koşullardaki farklılıkları ve aynı zamanda farklı sosyal, politik ve kültürel kalıplar nedeniyle Avrupa'daki cinsiyet eşitliği ile ilgili erkeklerin uygulamaları ve çıkarlarıyla ilgili çok sayıda farklılık olduğu dile getirilmiştir (Scambor vd. 2014).

COVID-19 salgınının neden olduğu ekonomik gerileme, hem gerileme döneminde hem de sonraki iyileşme sırasında cinsiyet eşitliği için önemli etkilere sahiptir. Erkeklerin istihdamını kadın istihdamından daha şiddetli bir şekilde etkileyen “düzenli” durgunluklarla karşılaştırıldığında, sosyal uzaklaşma önlemlerine bağlı istihdam düşüşünün kadın istihdam payının yüksek olduğu sektörlerin üzerinde büyük etkisi vardır. Özellikle, okulların ve kreşlerin kapatılması, çalışan anneler üzerinde büyük bir etkiye sahip olan çocuk bakım ihtiyaçlarını büyük ölçüde artırmıştır (Dinçer ve Yirmibeşoğlu, 2020). COVID-19 krizinin çalışan anneler üzerindeki etkilerinin, işgücü piyasasındaki deneyimden elde edilen yüksek getiri nedeniyle kalıcı olması muhtemel gözükmektedir. Krizin ötesinde, işgücü piyasasında cinsiyet eşitliğini teşvik edebilecek bazı güçler vardır. Bunlardan birincisi, işletmeler, süreklilik arz eden esnek çalışma düzenlemelerini hızla benimsemesi; ikincisi, şu anda çocuk bakımı için birincil sorumluluğu üstlenmek zorunda olan pek çok baba var ve bu durum, şu anda ev işleri ve çocuk bakımında işbölümünün dengesiz bir dağılımına yol açan sosyal normları aşındırabilir (Alon, Doepke, Olmstead-Rumsey ve Tertilt, 2020). Pandemiden önce ekonomik sorunlar işçi, meslek veya endüstri grubunda çalışan kişileri etkilerken, COVID-19 salgı ile uzun yıllar bütün sektörlerde etkisini sürdürecektir sonuçlar yaratma potansiyeline bürünmüştür. COVID-19 salgını kadın ve erkek istihdamı da farklı düzeyde etkilediği için sektörler üzerindeki ekonomik etkileri, daha önce yaşanan krizlerden farklı bir durum ile karşılanmaktadır (Yılığör, 2019).

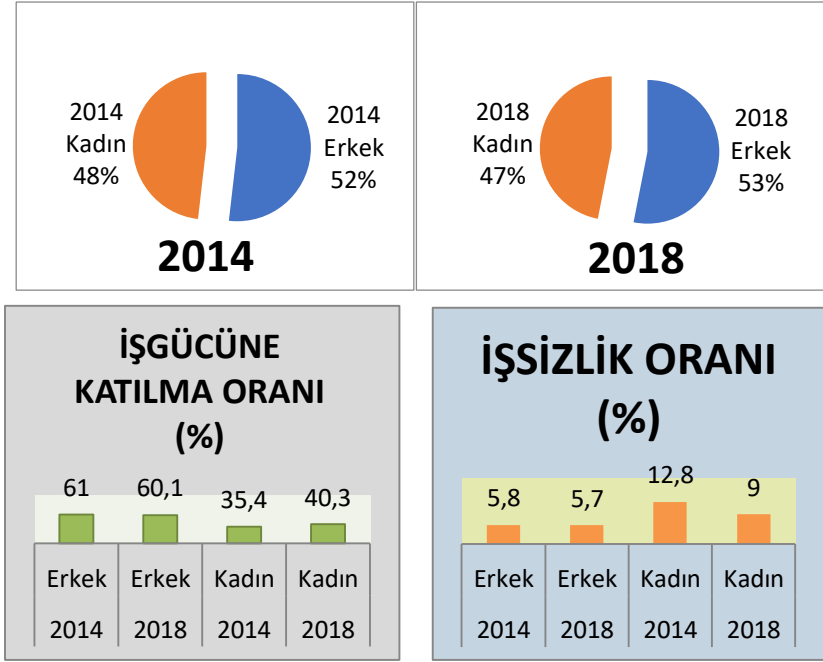
3. YÖNTEM

Hanehalkı iş gücü anketi, KKTC sınırları içinde yaşayan, kurumsal nüfus haricindeki tüm fertler kapsamaktadır. İşgücü yapısına yönelik sorular 15 ve daha yukarı yaştaki kişilere sorulmuştur. Bu ankette iki aşamalı tabakalı sistematik küme örnekleme yöntemi ile haneler tespit edilmiştir. Bu yöntem, araştırma evreninin çeşitli özellikler (yaş, cinsiyet, sosyo-ekonomik durum, eğitim vb.) yönünden her birinin büyüklüğü birbirinden farklı tercih edilmesi ve evrendeki bireylerin, hanelerin listesinin olmadığı durumlarda uygulanabilecek kolay, ucuz ve pratik bir yöntem olması bakımından tercih edilmiştir. Yıllık olarak 4,032 Hane ziyaret edilmiş ve yüz yüze görüşme yöntemi ile anketler doldurulmuştur.

4. BULGULAR

Şekil 1’de görüldüğü üzere, KKTC’de kurumsal olmayan nüfusta kadın ve erkek yüzdelerinin yakın olmasına rağmen bu oran iş hayatına doğru orantılı olarak yansımamıştır.

Şekil 1. 2014 – 2018 Kurumsal olmayan kadın erkek nüfus oranları.



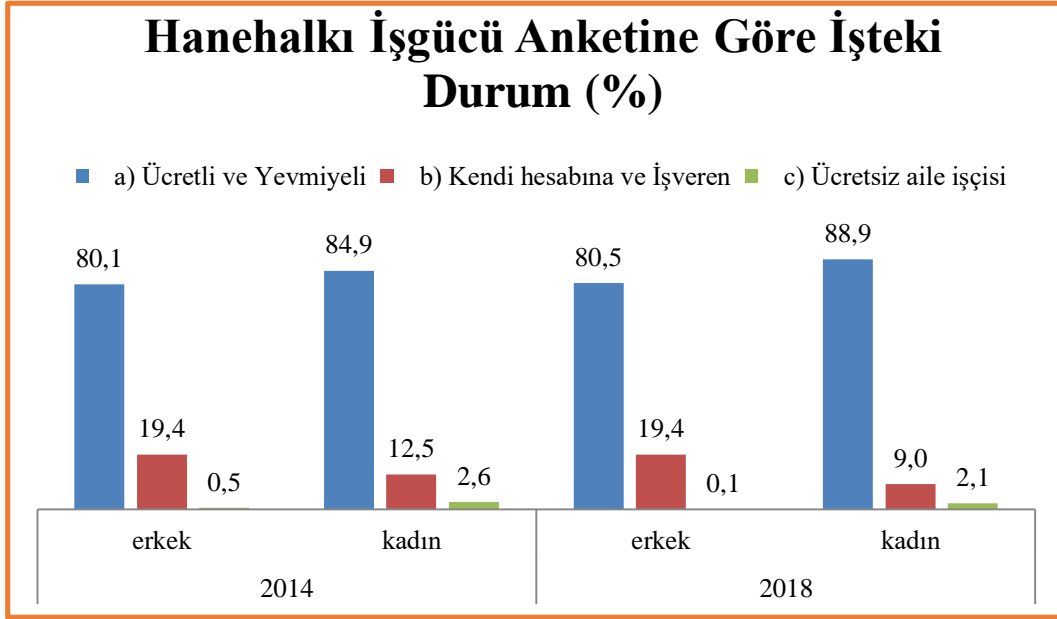
Tablo 1’deki 2014 yılı ile 2018 yılları arasındaki istihdam ve işsizlik oranına bakıldığında, 2014-2018 tarihlerinde erkeklerde ortalama istihdam oranı yaklaşık % 57 iken, kadınlarda bu oranın % 34 civarında olduğu görülmüştür. İşsizlik de aynı şekilde erkeklerde yaklaşık olarak % 5,7 iken kadınlarda ortalama %10 olarak karşımıza çıkmaktadır.

Tablo 1. İstihdam ve İşsizlik Oranı

| Yıl | İstihdam Oranı % | | | İşsizlik Oranı % | | |
|-------------|------------------|-------|-------|------------------|-------|-------|
| | Toplam | Erkek | Kadın | Toplam | Erkek | Kadın |
| 2014 | 44,6 | 57,4 | 30,8 | 8,3 | 5,8 | 12,8 |
| 2018 | 47,3 | 56,7 | 36,7 | 6,9 | 5,7 | 9,0 |

Çalışmada uygulanan Hanehalkı iş anket sonuçlarına göre, ücretli maaşlı ve yevmiyeli çalışan erkekler yaklaşık % 80 iken bu oran kadınlarda ortalama % 85’ e kadar yükselmektedir. Ücretsiz aile işçilerine bakıldığı zaman her iki yılda da bu gruba giren çalışanların çoğunun kadınlardan oluştuğu görülmüştür. 2018 için erkeklerde bu oran % 0,1 iken kadınlarda % 2,1 dir. İşveren/Kendi hesabına çalışan erkek oranı ortalama %15 iken kadın sadece %10 civarlarında olduğu şekil 2’de detaylı bir şekilde gösterilmiştir.

Şekil 2. Hane halkı İşgücü Durumu



Özgen ve Ufuk'un (2001) ele aldığı "Kırsal kesimde kadın eğitimi" başlıklı çalışmasında kadınların eğitim durumu siyasal yaşama katılımında önemli bir etken olduğunu şöyle ifade etmiştir: "21. yüzyılın eşiğinde tüm ülkeler demokratikleşmek, çağdaşlaşmak ve geleceğe katkıda bulunmak istemekte ve kalkınmanın odak noktasının insan olduğu gerçeğini dikkate alarak eğitimi en geçerli yatırım olarak kabul etmektedirler. Yüzyıllar boyunca kadınlar üretimin her aşamasında önemli roller üstlendikleri hâlde, kalkınmanın olanaklarından eşit pay alamamışlardır. Bu durumun temel nedeni ise eğitim olanaklarından yeterli ölçüde yararlanamamış olmalarıdır (s.1063). Bu görüşe istinaden, elde edilen sonuçlar desteklemektedir ki, kadınların siyasal yaşama katılım oranı, erkeklere nazaran daha düşük seviyededir. Toplumun temelinde yer alan örgütlerin üst düzey yönetimlerinde kadınların katılım oranı düşük olduğu tablo 2'de görülmektedir. Kamuda çalışan personelden yaklaşık %55 kişi erkek iken, %45 kişi kadındır. Kamuda üst kademe yöneticiliğine yükselme olarak ele alındığına bu oran erkeklerde %70, kadınlarda %30 olarak değişmektedir.

Tablo 2. 2014-2018 Yıllarında Çalışan Personel Sayısı

| | 2014 | | 2018 | |
|-------------------------|-------|-------|-------|-------|
| | Erkek | Kadın | Erkek | Kadın |
| Kamuda Personeli | 9000 | 7420 | 8537 | 7565 |
| Üst kademe | 112 | 40 | 109 | 51 |

Hanehalkı İşgücü Anketine göre istihdamda olan kişilerin en son bitirdikleri eğitim durumlarına bakıldığında, erkeklerde 2014 -2018 yılları arasında pek bir fark yaşanmazken, kadında eğitim seviyesinde özellikle lise ve lise üstü okul bitirenlerde gözle görülür bir artış yaşanmıştır.

Eğitim düzeyi artmasına rağmen işsizlikte, genç işsizlikte kadın oranlarının yüksek olması tespit edilmiştir. Hanehalkı İşgücü Anket sonuçlarına göre tüm sektörlerde erkekler kadınlara oranla daha çok çalışmakta iken sadece hizmet sektöründe kadınlar erkeklere oranla daha çok yer almaktadır. Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde kadınların siyasete katılımlarında önceki dönemlere göre artış gözlenmiş olsa da, bu oran, hem arzu edilen eşit temsilden çok uzak, hem de dünya ortalamasının çok altındadır.

Günümüzde son 20 yıla bakıldığında, dünya genelinde kadınların istihdam edilme oranının yükselişe geçtiği görülmüştür. Bu yükselişin sebebi, kadınların geçimini tarım veya hane içi üretimden ziyade ücretli ekonomik düzene geçişin etken olduğu anlaşılmaktadır. Bunun yanında, bu yükseliş gelişmekte olan ülkelerde tarımdan hizmet ve imalata; gelişmiş ülkelerde imalattan, hizmet sektörüne doğru istihdam ve çıktının yön değiştirdiği görülmüştür. Ancak, bu değişime rağmen, dünya genelinde, işin kalitesi, ücreti ve koşullarına bağlı olarak iş gücü piyasalarında erkek ve kadın arasında büyük ve önemli derecede eşitsizlikler olduğu görülmektedir. Tablo 3'de Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde kadın ve erkeğin siyasal yaşama katılım oranında görüldüğü üzere, erkeklerin hem 2014 hem de 2018 yılında kadınlara oranla daha siyasal yaşama katılım gösterdiği erkek ve kadın arasında önemli derecede eşitsizlik olduğunu kanıtlamaktadır.

Tablo 3. Kadın ve Erkeğin Siyasal Yaşama Katılım Oranı

| | 2014 | | 2018 | |
|-------------------------------|-------|-------|-------|-------|
| | Erkek | Kadın | Erkek | Kadın |
| Cumhurbaşkanlığı | 1 | 0 | 1 | 0 |
| Başbakan | 1 | 0 | 1 | 0 |
| Bakanlar Kurulu | 10 | 0 | 9 | 1 |
| Milletvekili | 46 | 4 | 41 | 9 |
| Üst kademe yöneticiler | 112 | 40 | 109 | 51 |

5. SONUÇ ve TARTIŞMA

Kadınlar toplumlarını ve kendi yaşamlarını şekillendiren karar alma süreçlerinde sistematik olarak yetersiz temsil edilmektedir. Bu eşitsizlik modeli, herhangi bir toplumun ilerleyişine bir engeldir, çünkü dünyadaki nüfusun yaklaşık olarak yarısını temsil eden kadınların fırsatlarını sınırlar. Kadınların potansiyellerine ulaşmaları engellendiğinde, bu potansiyel ulaşma isteği bir bütün olarak toplumda kaybolur. Bu bağlamda, cinsiyet eşitliği, özünde sürdürülebilir kalkınmayla bağlantılıdır ve herkes için insan haklarının gerçekleştirilmesi adına hayati önem taşımaktadır. Cinsiyet eşitsizliğinin var olduğu yerlerde, karar verme, ekonomik ve sosyal kaynaklara erişim güç duruma gelmektedir.

Farklı bir perspektiften incelendiğinde, cinsiyet eşitliği için tek bir politika yoktur. Bunun aksine, ekonomik ve sosyal politikaların temelini oluşturan cinsiyet eşitliği, ücretli ve ücretsiz iş, gelir ve zaman arasındaki bağlantıların odak noktasıdır (Pascall ve Lewis, 2020). Ücretli işe yönelik politikalar bazı ülkelerde ve bazı koşullarda çok başarılı olmuştur: Kadınların kendileri ve çocukları için gelirlere ve emekli maaşlarına erişimini artırmıştır; kadınlara ilişkilerde ve kamu siyasetinde daha fazla yer vermiştir (Lewis, 2002). Ailelerdeki, siyasetteki ve sivil toplumdaki eşitsizlikler sistematik bağlantılar nedeniyle, işgücü piyasasında cinsiyet eşitliği tek

başına ulaşılmamaktadır (Bal, 2014). Cinsiyet eşitliği politikalarının uygulanması, bireysel, hane halkı, sivil toplum ve devlete kadar farklı seviyelerde müdahale sorununu gündeme getirmiştir. Bu doğrultuda, erkekler ve kadınlar arasında daha eşit gelir elde etmeyi amaçlayan bir cinsiyet modeli, öz-destek 'seçimini' 'seçime' teslim eden ahlaki ve politik bağlamlarda kadınların seçimlerine uyum sağlanması sağlanmaktadır (Bingöl, 2014). Cinsiyet eşitliğine, sadece demokratikleşmenin bir sonucu değildir. Sanayileşmiş toplumları dönüştüren ve giderek daha demokratik kurumlar için artan kitlesel talepler haline getiren geniş bir kültürel değişimin parçasıdır (Inglehart, Norris ve Welzel, 2002).

Ülkemizde kadına yönelik şiddet özellikle son zamanlarda tehlikeli boyutlara ulaşmıştır. Bu amaçla kurulan “Kadına Karşı Şiddetle Mücadele Şubesi” bu konuya bir çözüm üretememiş, kadına şiddet hala devam etmiştir. Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti’nde, diğer geleneksel toplumlarda olduğu gibi, kadına yüklenen annelik, eş olma ve ev kadınlığı rolü, kadınların kendilerini baskı altında hissetmelerine neden olmaktadır. İşte tam olarak bu algı nedeniyle kadınlar, iş hayatında da negatif cinsiyet ayrımcılığına maruz kalabilmektedirler.

İşgücü anketi sonuçlarına göre istihdam olanakları, sağlık, eğitim hizmetleri ve karar alma süreçlerinden kadınların uzak kalarak veya uzak bırakılarak sosyal dışlanmaya uğradıkları görülmektedir. Ülkemizde kadın istihdam oranının düşük olması, kadınlara yönelik sosyal transferlerin eksikliği ve ücretsiz aile işçiliğinin kadınlar arasında yüksek olması göz önünde bulundurulduğunda, kadınların büyük bir çoğunluğunun gelir açısından ailelerine ve eşlerine bağımlı oldukları söylenebilir. Kadınların çalışma yaşamında daha etkin bir şekilde yer almaları için yasalar çıkartılmalı ve Kalkınma Planlarında cinsiyet eşitliği, aile, kadın gibi konularda ilke ve politikalar belirlenmelidir.

KAYNAKÇA

- Akkaş, İ. (2019). Cinsiyet ve toplumsal cinsiyet kavramları çerçevesinde ortaya çıkan toplumsal cinsiyet ayrımcılığı. *Ekev Akademi Dergisi*, 97-118.
- Alon, T., Doepke, M., Olmstead-Rumsey, J., & Tertilt, M. (2020). The impact of the coronavirus pandemic on gender equality. *Covid Economics Vetted and Real-Time Papers*, 4, 62-85.
- Bal, M. D. (2014). Toplumsal cinsiyet eşitsizliğine genel bakış. *Kadın Sağlığı Hemşireliği Dergisi*, 1(1), 15-28.
- Benschop, Y., & Verloo, M. (2011). Gender change, organizational change, and gender equality strategies. *Handbook of gender, work and organization*, 277-290.
- Bingöl, O. (2014). Toplumsal cinsiyet olgusu ve Türkiye’de kadınlık. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 16 (Özel Sayı I), 108-114
- Dinçer, F. C. Y., & Yirmibeşoğlu, G. (2020). COVID-19’un ekonomik etkilerinin toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamında değerlendirilmesi. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(COVID-19 Special Issue), 780-792.
- Ersoy, E. (2009). Cinsiyet kültürü içerisinde kadın ve erkek kimliği. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(2),209-230.
- Grosser, K. (2009). Corporate social responsibility and gender equality: women as stakeholders and the European Union sustainability strategy. *Business Ethics: A European Review*, 18(3), 290-307.
- İleri, Ü. (2016). Sosyal politikalarda kadın ve cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili başlıca uluslararası ve ulusal hukuki düzenlemeler. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 5(12), 128-153.
- Inglehart, R., P. Norris & C. Welzel (2002). Gender equality and democracy. *Comparative Sociology*, 1 (3-4), 235-264.
- Jayachandran, S. (2015). The roots of gender inequality in developing countries. *economics*, 7(1), 63-88.
- Juhn, C., Ujhelyi, G., & Villegas-Sanchez, C. (2014). Men, women, and machines: How trade impacts gender inequality. *Journal of Development Economics*, 106, 179-193.
- Lewis, J. (2002). Gender and welfare state change. *European societies*, 4(4), 331-357.
- Mitra, A., Bang, J. T., & Biswas, A. (2015). Gender equality and economic growth: Is it equality of opportunity or equality of outcomes?. *Feminist Economics*, 21(1), 110-135.
- Özgen, Ö., & Ufuk, H. (2000). Kırsal kesimde kadın eğitimi. *Türkiye Ziraat Mühendisliği V. Teknik Kongresi*, 1, 1063-1078.
- Pascall, G., & Lewis, J. (2020). Emerging gender regimes and policies for gender equality in a wider Europe. *Journal of social policy*, 33(3), 373-394.
- Savaş, G. (2018). Türkiye’de yaşayan bireylerin toplumsal cinsiyet eşit (siz) liği algısı. *Akdeniz Kadın Çalışmaları ve Toplumsal Cinsiyet Dergisi*, 1(2), 101-121.

- Scambor, E., Bergmann, N., Wojnicka, K., Belghiti-Mahut, S., Hearn, J., Holter, Ø. G., ... & White, A. (2014). Men and gender equality: European insights. *Men and masculinities*, 17(5), 552-577.
- Sırım, V., & Eraslan, M. (2020). Demokratikleşme ve ekonomik büyüme arasındaki etkileşim. *Balkan Journal of Social Sciences/Balkan Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(17), 119-130.
- Sweetman, C. (2013). Introduction: Working with men on gender equality. *Gender & Development*, 21(1), 1-13.
- Topuz, S. K., & Erkanli, H. (2016). Toplumsal cinsiyet bağlamında kadın ve erkeğe atfedilen anlamların metafor yöntemiyle analizi. *Alternatif Politika*, 8(2), 300-321.
- Tunç, M. (2018). Kalkınmada kadın ayrımcılığı ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin rolü: ülkelerarası farklı gelir gruplarına göre yatay kesit analiz. *Sosyoekonomi*, 26 (38), 221-251.
- Ünal, F., Tarhan, S., & Köksal, E. D. (2017). Toplumsal cinsiyet algısını yordamada cinsiyet, sınıf, bölüm ve toplumsal cinsiyet oluşumunun rolü. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6(1), 227-236.
- Vatandaş, C. (2007). Toplumsal cinsiyet ve cinsiyet rollerinin algılanışı. *Sosyoloji Konferansları*, (35), 29-56.
- Yıldırım, İ. E., Ergut, Ö., & Camkıran, C. (2018). Toplumsal cinsiyet eşitsizliği konusundaki farkındalığın belirlenmesine yönelik akademisyenler üzerine bir araştırma. *Marmara Üniversitesi Kadın ve Toplumsal Cinsiyet Araştırmaları Dergisi*, 1(2), 37-46.
- Yıldırım, A. G. (2019). Krizlerin toplumsal cinsiyet boyutu ile analizi. *Toplum ve Hekim*, (34)3, 176-181.