

Igualdad de género en Chipre del Norte (República Turca del Norte de Chipre)¹

Fatma Güven Lisaniler. Profesora de economía, Universidad del Mediterráneo Oriental, norte de Chipre

Introducción

Chipre del Norte no es una excepción en la situación mundial que presenta la desigualdad de género. Si ésta existe en la educación, todavía es más patente en la vida económica y política. Según el último Censo de Población (1996), el 10,3% de las mujeres son analfabetas frente al 3,2% de los hombres. La mayoría de las mujeres sólo tiene un nivel escolar primario o secundario.² Por otra parte, el porcentaje de hombres en instituciones educativas orientadas hacia el estudio de una carrera, tales como las de posgrado, es superior al de mujeres³ (SPO, 1999, tabla 9: 25). Aunque sigue existiendo la desigualdad de género, puede afirmarse que han habido notables mejoras con respecto a un mayor número de oportunidades para las mujeres en los servicios educativos si bien, aunque haya mejorado su educación, la participación de la mujer en la vida económica y política sigue siendo muy limitada. Sólo dos tercios de las muje-

res en edad laboral participan en el mercado de trabajo (SPO, 1999, tabla 19: 38).

Es limitado, además, el número de mujeres que ocupa puestos directivos en los sectores público y privado⁴ (SPO, 1999, tabla 32: 82). Pese a que en 1960 se les concedió el derecho al voto y a ser elegidas, hasta treinta años después ninguna mujer ostentó el cargo de miembro del Parlamento y, aun entonces, la representación femenina siguió siendo muy baja.⁵ En 1993 sólo hubo tres mujeres elegidas; en 1999, el número aumentó a cinco, que equivale tan sólo al 8%. Actualmente, pese a que la presidenta del Parlamento es una mujer, sólo hay tres parlamentarias y una ministra entre diez ministros. Por otra parte, tampoco hay ninguna alcaldesa en las cinco divisiones del país ni ninguna rectora en las cinco universidades de Chipre del Norte.

Sin embargo, desde una perspectiva histórica amplia, se han conseguido grandes mejoras en la comunidad turcochipriota en lo tocante a igualdad de género si lo comparamos con los años

1. La República Turca del Norte de Chipre tiene una población de 208.886 habitantes, una superficie de 3.355 km² y está situada en la zona norte de la isla de Chipre, al este del mar Mediterráneo. Sólo está reconocida por Turquía.

2. El índice de escolaridad de las mujeres sin diploma alguno es del 12%, y el de los hombres del 10,4%. El 38,9% de las mujeres tiene un diploma de la escuela primaria (los hombres, el 36,5%); el 14% tiene diploma de escuela secundaria (los hombres, el 12,5%); el 36% tiene diploma de escuela secundaria superior (los hombres, el 33,2%).

3. El porcentaje de mujeres con título universitario o de nivel superior es del 7%; el de hombres es del 10,8%.

4. El porcentaje de mujeres que ocupa cargos directivos en los sectores público y privado era del 20%.

5. El porcentaje de mujeres en el Parlamento era del 8%.

treinta, cuando las mujeres sólo estaban representadas en un número contado de profesiones, como sombrereras, tejedoras, modistas, comadronas, peluqueras, bordadoras, preparadoras de productos lácteos, ayudantes de las novias,⁶ maestras y campesinas sin sueldo (Cahit, 2002: 381). En la actualidad las mujeres ejercen casi todas las profesiones, salvo unas pocas como taxista, conductor de autobús, bombero, enterrador y albañil (SPO, 1999: 220). Hasta 1946 las mujeres turcochipriotas eran vendidas a los árabes,⁷ estaban privadas del derecho a votar y a ser elegidas, se las disuadía de aparecer en público y se las casaba en contra de su voluntad. En la actualidad, las mujeres tienen iguales derechos ante la ley, eligen marido, conservan su apellido y tienen derecho a votar y a ser elegidas.

Pasos hacia la igualdad de género en la comunidad turcochipriota

Los primeros pasos que se dieron en la comunidad turcochipriota en dirección a la igualdad de género datan del 28 de mayo de 1951, fecha en que se aprobó la Ley Familiar Turca (capítulo 339) y la Ley del Tribunal de la Familia Turca (capítulo 338). En 1952, como primer paso, se concedió a las mujeres el derecho a la igualdad de educación y, en 1960, después del establecimiento de la República de Chipre, les fue también concedido el derecho a votar y a ser elegidas.

En virtud del principio de igualdad, se eliminó de la Constitución de los años sesenta la obligatoriedad de abandonar la profesión por parte de las maestras al contraer matrimonio y, en 1977, se modificaron las condiciones existentes de desigualdad de salario (Atalay, 1998).

En los años que siguieron a los hechos de 1974, el establecimiento de población en el norte y el sur de la isla condujo a la reestructuración económica y política de la ley con el fin de cubrir las necesidades de la comunidad turcochipriota y, con la Ley de los Maestros, se consiguió el derecho a la igualdad de salario. Quince años más tarde, en febrero de 1996, el gobierno de Chipre del Norte, gracias a los esfuerzos de cinco mujeres miembros del Parlamento y a las organizaciones de mujeres, aprobó la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW).

En los años siguientes se constituyó el Departamento de Cuestiones relacionadas con la Mujer y la Familia, cuyo paso más importante fue tal vez la nueva Ley de la Familia, promulgada en enero de 1998. Según dicha ley, las mujeres no necesitaban el consentimiento de sus maridos para ejercer trabajos retribuidos fuera de sus casas. Además, a aquellas mujeres que no disponían de oportunidad o permiso para trabajar, se les garantizaba el 50% de las posesiones materiales adquiridas a partir del matrimonio, lo que les aportaba una mayor seguridad. Y finalmente, se permitió a las mujeres que conservasen su apellido y se abolió de la anterior Ley de la Familia la prerrogativa que concedía la condición de «cabeza de familia al marido», lo que dio como resultado una mayor igualdad de género dentro de ésta. En febrero de 2002 se promulgó una ley que convirtió el Departamento de Cuestiones de la Mujer y de la Familia en Departamento de Estudios de la Mujer. Según las convenciones de la Organización Internacional del Trabajo (ILO) y CEDAW, esta ley suponía la tercera garantía del gobierno concedida a las mujeres en pro del establecimiento y mejora

6. Oficio que ejercía la mujer que iba a casa de la novia y la preparaba para la boda, sin disponer por ello de un domicilio profesional.

7. Entre la Primera y la Segunda Guerra Mundial, las mujeres turcochipriotas eran vendidas a los árabes, debido a la precariedad económica, por un precio que oscilaba entre las 10 £ y las 15 £.

de derechos referentes a la igualdad y a la protección.

A pesar de todos los esfuerzos, sigue existiendo en Chipre del Norte la desigualdad de género en la vida económica, política y social. El porcentaje de mujeres representadas en el mercado laboral no se correlaciona con su porcentaje dentro de la población. Sólo el 27% de la fuerza de trabajo es femenina, pese a que las mujeres constituyen el 47% de la población. El 34,2% de mujeres en edad de trabajar (15-65 años) son económicamente activas (SPO, 1999). En el sector privado, sólo un 2% de mujeres ocupa cargos directivos.

Antecedentes históricos

Chipre del Norte es un país aislado y no reconocido que padece limitaciones en su desarrollo económico, social, cultural y político, lo que ha supuesto un obstáculo primordial en su evolución política y económica, y en la igualdad de género. Pese a estos problemas, Chipre del Norte fue clasificado en el puesto 53 entre los 174 países del mundo en cuanto a Índice de Desarrollo Humano (IDH) (Yetkili, 1999: 35) y en el puesto 63 en su Índice de Desarrollo en relación con el Género (IDG) (Güven-Lisaniler y Ugural, 2001: 16). La diferencia que refleja el índice entre el IDH y el IDG demuestra que las mujeres de Chipre del Norte no obtienen los mismos beneficios que los hombres en el campo de la sanidad, la educación y los salarios. Según la Medida de Dotación para el Género (MDG), se encuentra en el puesto 55 (Güven-Lisaniler y Ugural, 2001: 17). El valor del índice referido a Chipre del Norte, que es 0,396, demuestra que existe una insuficiencia de oportunidades económicas y políticas en el caso de la mujer.

Antes de 1960, la comunidad turcochipriota estaba compuesta de campesinos, comerciantes modestos, tenderos, maestros y funcionarios. Entre 1963 y 1974 (período que comprende la guerra civil y la intervención turca) quedó comprimida en regiones aisladas y apartada de la producción y el comercio. En aquellos años los hombres se consagraron al combate y trabajaron como maestros, funcionarios, comerciantes, tenderos y campesinos. En cuanto a las mujeres, las que vivían en zonas urbanas ejercían como amas de casa y las de las zonas rurales, además de amas de casa, se dedicaban al servicio doméstico no remunerado. Entre las que vivían en las zonas urbanas, las había que trabajaban como maestras, enfermeras, funcionarias, modistas y peluqueras. Unas pocas se dedicaban al comercio, aunque el hecho de que la gente todavía recuerde los nombres de las que trabajaban fuera de casa demuestra lo reducido de su número (Yildiz, 2001: 48-49).

Las mujeres de Chipre del Norte no obtienen los mismos beneficios que los hombres en el campo de la sanidad, la educación y los salarios

En la sociedad turcochipriota, la iniciación de la mujer en el trabajo retribuido fuera de casa fue resultado de la gran demanda de mano de obra como consecuencia del rápido desarrollo económico que se produjo después de los acontecimientos de 1974. Antes de estos hechos, los chipriotas turcos estaban diseminados por toda la isla; después de la nueva colonización comenzaron a vivir en comunidad en el norte de Chipre bajo una autoridad central llamada Administración Chipriota Turca Autónoma.⁸ La comunidad turcochipriota, que se encontraba reducida a una actividad económi-

8. En los años 1963-1974, los turcochipriotas estaban gobernados por la Administración Chipriota Turca y posteriormente por la Administración Chipriota Turca Autónoma. Después de la intervención turca se formó el Estado Federado Chipriota Turco. Finalmente, a partir de 1983, pasó a ser la República Turca del Norte de Chipre, declarando con ello su independencia (reconocida únicamente por Turquía).

ca nula y que entre los años 1963 y 1974 vio restringida su producción, revitalizó su economía. Ello originó una gran demanda de mano de obra y aumentó las oportunidades laborales para las mujeres, tanto en el sector privado como en el público, y tanto en las zonas rurales como en las urbanas.

Hoy en día, el 56% de la población de Chipre del Norte que está en edad de trabajar forma parte de la fuerza de trabajo. El porcentaje es del 40,4% para las mujeres y del 70,2% para los hombres. En otras palabras, el 60% de las mujeres no trabaja fuera de casa ni tampoco busca empleo. En este sector hay un 24,8% de estudiantes y un 6,5% de mujeres jubiladas. De ello se deduce que, sin ser estudiantes ni jubiladas, hay un 40% de mujeres con capacidad para trabajar que no buscan trabajo y que permanecen al margen de la fuerza laboral.

Las mujeres sólo trabajaban en ciertos sectores. El 83% de las mujeres que trabaja percibe un salario. El porcentaje de mujeres autoempleadas es del 13,7%. El porcentaje de empresarias se limita al 1,7%. El porcentaje de patronos varones es del 4,8%, más del doble que el correspondiente a las mujeres. El porcentaje de paro entre las mujeres en Chipre del Norte, tanto en zonas rurales como urbanas y para todos los grupos de edades, es dos o tres veces superior al que corresponde a los hombres. En el grupo de edad comprendido entre los 20 y los 24 años, donde se da el índice de paro más elevado, el 76% corresponde a las mujeres.

¿Por qué la mujer se queda al margen de la fuerza de trabajo?

Las mujeres turcochipriotas se quedan al margen de la fuerza de trabajo a causa sobre todo de las diferencias salariales, la segregación ocupacional, la distribución desigual del trabajo no retribuido, las actitudes frente a la mujer

trabajadora y la brecha y segregación de carácter sexual existente en la educación.

Segregación ocupacional

El mercado laboral de Chipre del Norte sufre una marcada segregación. El índice de segregación horizontal en los principales sectores de trabajo era 20 y en la mayoría de profesiones era del 35,9% (Güven-Lisaniler y Ugural, 2001: 17). Según los resultados del estudio de Aldemir, realizado en la población empleada por el Estado, el índice de segregación vertical era del 42,6%.

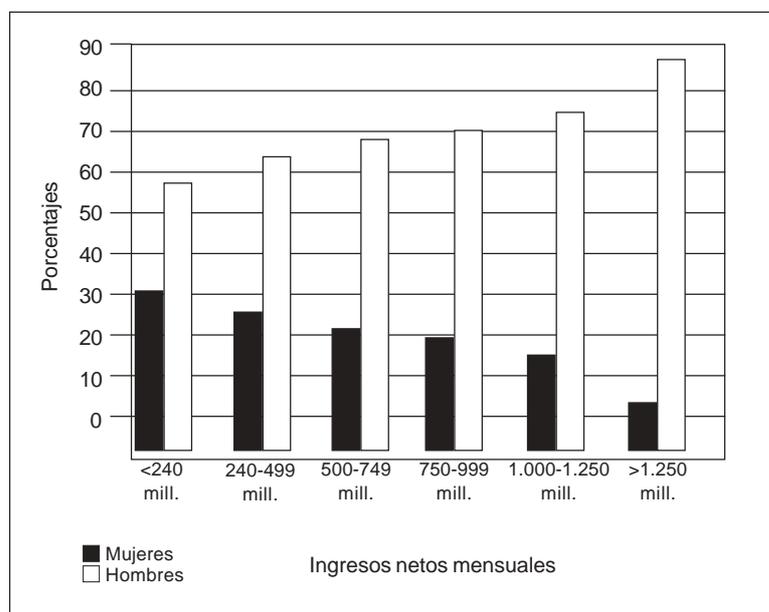
Las mujeres que desempeñan trabajos de baja productividad, con bajos salarios o escasa promoción, perciben un salario más bajo, lo que genera una desigualdad de género

Los valores del índice de segregación ocupacional horizontal y vertical demuestran que, pese a que el sector de servicios es el dominante en la economía, la segregación ocupacional que tiene como base el género en el mercado laboral de Chipre del Norte conduce a la persistencia de la desigualdad de género. Las mujeres que desempeñan trabajos de baja productividad, con bajos salarios o escasa promoción, perciben un salario más bajo, lo que genera una desigualdad de género en Chipre del Norte y obstaculiza la integración de la mujer en la fuerza de trabajo.

Las diferencias de salario

Este trabajo de campo fue realizado por una asociación de mujeres, la Asociación de Mujeres de la Universidad Chipriota Turca, en 2001, y ofrece datos cualitativos y cuantitativos acerca del trabajo y el perfil educativo de las mujeres turcochipriotas. Según los resultados, las mujeres constituyen mayoría en los niveles más bajos de los intervalos salariales, en tanto que en los niveles más altos decrece el porcentaje

El porcentaje de hombres y mujeres en cada intervalo de la red mensual de salarios (total de Chipre del Norte/2001)



Fuente: Turkish Cypriot University Women Association, *Gender Profile in Education & Employment Report*, Nicosia, TCUWA Woman Produce and Research Library, noviembre de 2001.

de mujeres. En el intervalo de los salarios más bajos el porcentaje de mujeres es del 37,7%, pero baja hasta el 10% en el intervalo de los salarios más altos.

Los salarios fluctúan cuando se consideran a la luz de la formación educativa. Sin embargo, el esquema general permanece estable: el 77% de las mujeres con diploma de estudios primarios recibe un salario mínimo o inferior al mínimo, mientras que el porcentaje de hombres en estas mismas condiciones es del 27%. Aun cuando las diferencias de salario son más bajas para el nivel secundario y universitario, siguen persistiendo. Mientras que el 20% de las mujeres con título universitario gana más de tres veces el salario mínimo, el porcentaje de hombres que percibe un salario equivalente es del 32%.

Trabajo no retribuido y actitudes hacia las mujeres trabajadoras

Los resultados demuestran también que las mujeres dedican por término medio 67,7 horas semanales al trabajo doméstico frente a las 34,5 horas que le dedican los hombres. Las mujeres que no forman parte de la fuerza de trabajo alegan *compromisos familiares* como una de las razones para no incorporarse a ella. Las mujeres que no trabajan actualmente, pero han trabajado en alguna etapa de su vida, estiman que las responsabilidades familiares son una de las razones que las han inducido a abandonar su trabajo.

Otro resultado que se desprende de las respuestas a las preguntas sobre mujeres y trabajo es que el 48,7% de las mujeres ratificó la afirmación de que «la educación de los hi-

jos se resentiría negativamente si trabajase la madre». El 34% de las mujeres ratificó la afirmación de que «una madre que trabaja causa problemas a la familia», mientras que el 28% afirmaba que, «en pro de una vida familiar decente y como es debido, la mujer no debe trabajar». Sin embargo, el 11,2% aseguró que «no le parecía bien que las mujeres trabajasen».

Tras considerar las declaraciones y respuestas dadas por mujeres, puede llegarse a la siguiente conclusión general: «Me parece bien que trabajen las mujeres siempre que se mantenga la adecuada rutina familiar, el trabajo no provoque disputas familiares y, de manera especial, no afecte negativamente a la educación de los hijos». Lo cual significa que las mujeres *desean trabajar* fuera de casa y ejercer trabajos remunerados siempre que se trate de *formas de trabajo* que no perjudiquen la educación de sus hijos, no obstaculicen la rutina familiar ni creen problemas dentro de la familia y, finalmente, no lesionen ni pospongan sus deberes domésticos.

Brecha educativa entre géneros

Pese a que el nivel educativo de las mujeres aumenta tras cada generación, sigue siendo más bajo que el de los hombres. Son muchas las mujeres que finalizan su educación en el nivel primario o secundario y sólo un porcentaje reducido escala niveles superiores.

El paro entre mujeres con un nivel de educación primaria es del 50%, mientras que este porcentaje baja al 14% en el caso de las uni-

versitarias o con un nivel secundario superior. Al evaluar estos resultados conjuntos, se hace evidente que la educación elimina el efecto de los obstáculos más significativos que obedecen a la segregación de género en Chipre del Norte.

Leyes relativas a la unidad familiar y a la vida laboral en Chipre del Norte

Como se decía en la introducción, Chipre del Norte cuenta con la estructura legal básica que debería favorecer la igualdad de género. Dicha estructura legal favorable a la igualdad está constituida por la Constitución de Chipre del Norte,⁹ la legislación laboral,¹⁰ la legislación familiar (matrimonio y divorcio)¹¹ y la legislación del Departamento de Estudios de la Mujer (Constitución, deberes y principios laborales).¹²

El marco legal se ve reforzado a nivel internacional a través de acuerdos sobre la igualdad de género, aceptados pero no firmados, debido a que Chipre del Norte no está reconocido políticamente por la comunidad internacional. Además, la Convención de la Organización Internacional del Trabajo¹³ y la Convención a favor de la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres¹⁴ apoyan también dicha estructura legal.

En la Constitución de Chipre del Norte hay artículos que hacen hincapié en la importancia de la igualdad de género. El artículo 8 se adhiere al decreto que dice que «todo aquel que no está sometido a ninguna forma de discriminación es igual ante la ley». El artículo

9. Diario oficial, n.º (RGN) 43/85.

10. RGN 49/1992 efectiva desde el 12 de mayo de 1992.

11. RGN 10/1998 efectiva desde el 26 de enero de 1998.

12. RGN 12/2002 efectiva desde el 26 de febrero de 2002.

13. Ley (11/1993, RGN: 29) referente a la aprobación de las convenciones de la ILO: n.º 198, sobre los principios de unión y acuerdos colectivos; n.º 158, sobre principios de terminación de contrato por parte del patrono; n.º 111, sobre discriminación de género en trabajos y ocupaciones; n.º 100, sobre salario igual para trabajos de valor igual.

14. Ley referente a la aprobación por el Acuerdo de UN sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres.

49 se adhiere al decreto según el cual todo el mundo «tiene el derecho y la responsabilidad de trabajar». El artículo 48 se adhiere al decreto que declara que todo el mundo «tiene derecho a trabajar en la profesión que elija». Y el artículo 50 declara que «nadie será obligado a ejercer un trabajo impropio de su edad, fuerza/capacidad o género».

En la legislación laboral, el artículo 2, que se adhiere al decreto según el cual «no se pueden anular contratos por razón de género» y el artículo 21, que se adhiere al decreto que declara que «las personas pertenecientes a ambos géneros con la misma productividad e igual calificación recibirán la misma paga por el mismo trabajo», son los artículos más importantes a favor de la igualdad de género y en contra de la segregación/discriminación basada en el género.

Cuando se promulgó la legislación familiar (matrimonio y divorcio) en sustitución de la legislación familiar turca, que incluía artículos de discriminación contra la mujer y dictaminaba las funciones y situación de hombres y mujeres dentro de la familia, éstos quedaron invalidados. Por ejemplo, el artículo 7 de la Ley Familiar Turca prohibía el matrimonio entre una musulmana y un hombre no musulmán; el artículo 48 establecía que «el padre tiene derecho a decidir qué educación religiosa recibirá su hijo»; el artículo 37 establecía que «el hombre es el jefe de la unión matrimonial», que «sólo el hombre tiene derecho a elegir el emplazamiento de la vivienda y él es el responsable del sustento de la familia», que «la mujer es responsable de las tareas domésticas y sólo contribuye como ayuda al sustento de la familia». Al promulgarse la legislación familiar (matrimonio y divorcio) quedaron abolidos los mencionados artículos y, gracias a la estructura legal, se impide la desigualdad en la vida familiar.

Por otra parte, el artículo 37 de la nueva legislación familiar se adhiere al decreto se-

gún el cual «todos los bienes adquiridos durante el matrimonio deberán ser divididos por igual entre las partes», lo que asegura el bienestar y futuro de aquellas mujeres que no tuvieron oportunidad o permiso para ejercer trabajos remunerados fuera de sus casas.

La especificación de que «los hijos pueden llevar únicamente el apellido familiar» refuerza el dominio del hombre dentro de la familia

Además, se modificó el artículo 37 de la antigua legislación familiar que establecía que las mujeres debían adoptar el apellido del marido y, gracias a la nueva legislación familiar, quedó establecido que podía adoptarse el apellido de cualquiera de los dos cónyuges como familiar, de acuerdo con lo decidido previamente por ellos. En los casos en que no se llegara a un acuerdo al respecto, se adoptaría el apellido del hombre como familiar. En tal caso, la mujer conservaría su apellido y lo antepondría al familiar. Pero si las mujeres tienen derecho legal a conservar su apellido, los hijos deben adoptar únicamente el familiar. Aunque dicho artículo concede en apariencia a la mujer el derecho a conservar su apellido, es sólo a condición de que adopte también el del marido. Además, la especificación de que «los hijos pueden llevar únicamente el apellido familiar» refuerza el dominio del hombre dentro de la familia. La legislación del Departamento de Estudios de las Mujeres es importante en el sentido de que constituye la base legal para que los artículos antes mencionados sean llevados a la práctica en la vida diaria.

El principio de igualdad, que constituía el objetivo de la legislación nacional y de estructuras e instituciones internacionales como el Departamento de Estudios de las Mujeres, no se ha llegado a alcanzar. Los resultados del análisis demuestran que sigue subsistiendo la desigualdad de género, por lo que es impor-

tante tomar las medidas necesarias para determinar qué causas permiten la persistencia de dicha desigualdad a pesar de la existencia de un marco legal.

Bibliografía

- AİLE YASASI, *Resmi Gazete*, n.º 10, Nicosia, TRNC Imprenta del Gobierno, 1998.
- ALDEMİR, Ö., *Causes and Results of Occupational Segregation in the Turkish Republic of North Cyprus' Labor Market*, Famagusta, Eastern Mediterranean University's Library, 2002 (inédito).
- ATALAY, M. y B. UZMAN, *Kıbrıs Türkünün Değişim veGelişiminde Kıbrıs Türk Kadın Dernekleri*, vol. 2, Famagusta, Cyprus Studies Centre, Eastern Mediterranean University, 1998.
- CAHİT, N., *Güldamlası: Kadın Halleri*, Nicosia, Isik Kitabevi, 2002.
- CYPRUS STATISTICAL SERVICE, *Statistical Abstracts*, Nicosia, The Cyprus Statistical Service, 1958.
- GÜRKAN, H.M., *Bir Zamanlar Kıbrıs'ta*, Nicosia, Galeri Kültür Yayınları, 1996.
- GÜVEN LISANILER, F., *Assessing the Status of Women: A Step toward Gender Equality*, Famagusta, Turkish Cypriot University Women's Association Publication, EMU Printing Office, 2003.
- GÜVEN LISANILER, F. y S. UGURAL, «Occupational Segregation: The Position of Women on the TRNC Labor Market», *Women 2000*, Famagusta, 2001.
- HADDAD, W.D. et al., *Education and Development: Evidence for New Priorities*, World Bank Discussion Paper, n.º 95, Washington DC, World Bank, 1990.
- İS YASASI, *Resmi Gazete*, n.º (RG): 49/1992, RG: 62/1993, RG: 42/2000, Nicosia, Imprenta del Gobierno.
- KADIN ÇALIŞMALARI DAİRESİ YASASI, *Resmi Gazete*, n.º 12/2000, Nicosia, Imprenta del Gobierno, 2000.
- KADIN VE AİLE SORUNLARI BİRİMİ, en *I. Kadın Kongresi Kongre Bildirileri Kitabı*, Nicosia, KKTC Devlet Bakanlığı ve Basbakan Yardımcılığı Yayını, 2001.
- SPO, *TRNC State Planning Organization, 15 November Population Census, Social and Economic Characteristics of Population*, Nicosia, TRNC SPO, 1999.
- SPO, <http://www.devplan.org>.
- TAHIROĞLU, M., *Kemalist Reforms in Colonial Cyprus*, ponencia presentada en la Conferencia sobre Terrorismo Internacional «Modelo turco para la sociedad civil en los países islámicos», 29 y 30 de marzo de 2002, Universidad de Carleton, 2002 (inédito).
- TAN, M.G., «Eğitimde Kadın-Erkek Eşitliği ve Türkiye Gerçeği», en *Kadın-Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim, Çalışma, Yasami ve Siyaset isinde*, Yayın n.º TÜSIAD-T/2000-12/290, Estambul, 2000.
- TODARO, M.P. y S.C. SMITH, *Economic Development*, Londres, Pearson Education, 2002.
- TRNC MINISTRY OF EDUCATION and CULTURE, <http://www.mebnet.net>.
- TURKISH CYPRIOT UNIVERSITY WOMEN ASSOCIATION, *Gender Profile in Education and Employment*, Nicosia, TCUWA Woman Produce and Research Library, noviembre de 2001.
- TÜRKİYE SANAYİCİ VE İŞADAMLARI DERNEĞİ, en *Kadın-Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim, Çalışma, Yasami veSiyaset*, Yayın n.º TÜSIAD-T/2000-12/290, Estambul, 2000.
- YETKİLİ, M., *The Economic Structure and Development Level of Similar Developing Small Islands*, Famagusta, Library of Eastern Mediterranean University, 1999 (inédito).
- YILDIZ, N., «Tarih Sürecinde Kıbrıs'ta Kadın», en *I. Kadın Kongresi Kongre Bildirileri Kitabı*, Nicosia, KKTC Devlet Bakanlığı ve Basbakan Yardımcılığı Yayını, 2001.