

T.C
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SOSYAL YAPI VE SOSYAL DEĞİŞME ANA BİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

MAKEDONYA’DA İŞ HAYATINDA
KADINLARIN KARŞILAŞTIĞI KÜLTÜREL
PROBLEMLER

Sabina LEKOVİC
2501121202

Tez Danışmanı
Dr. Öğr. Üyesi BURHAN BALOĞLU

İSTANBUL, 2021

ÖZ

MAKEDONYA’DA İŞ HAYATINDA KADINLARIN KARŞILAŞTIĞI KÜLTÜREL PROBLEMLER

SABİNA LEKOVİC

Bu çalışmada, kadının Makedon toplumundaki rolünü, Makedonya Cumhuriyeti’ndeki toplumsal cinsiyet eşitliği mevzuatını ve iş dünyasında, politikada ve iş sektöründe kadınlara ilişkin istatistikleri sunacağım. İstihdam ve terfi sürecinde kadınların karşılaştığı kültürel sorunları, yani geleneksel değerlere dayanan kalıplaşmış düşüncelere bağlı kalmanın bir sonucu olan ayrımcılığı sunacağım. Sonunda, yaptığım anketin sonuçlarını sunarak, Makedonya Cumhuriyeti’nde kadınların, rolleri ve pozisyonları için genel kabul görmüş standartlar nedeniyle, iş dünyasında, yani istihdam ve kariyer ilerlemesi sürecinde kültürel problemlerle karşılaştıkları yönünde olan hipotezi ispatlayacağım. Anket Makedonya Cumhuriyeti’nin şu 4 şehrinde yapılmıştır : Üsküp, İştip, Kalkandelen ve Pirlepe. Anket toplam 1040 katılımcı üzerine yapılmıştır. Bunların 520’si erkek, diğer 520’si ise kadındır. Katılımcılar 20 ve 65 yaşları arasındadır ve (üniversite öğrencileri, çalışanlar ve emekliler gibi) farklı vatandaş gruplarına aittirler.

Anahtar Kelimeler : Cinsiyet eşitliği , Cinsiyet Açığı , İş Dünyasında Kadınlar, Ayrımcılık.

ABSTRACT

TEZ BAŞLIĞI

SABİNA LEKOVİĆ

In this study I will present the role of women in Macedonian society, gender equality legislation in the Republic of Macedonia and statistics on women in the business world, politics and the business sector. I will present the cultural problems that women face in employment and promotion, namely discrimination as a result of adhering to stereotypes based on traditional values. Finally, presenting the results of my research, I will prove the hypothesis that women in the Republic of Macedonia face cultural problems in the business world, namely in the process of employment and career advancement due to generally accepted standards for their roles and positions. The survey was conducted in four cities in the Republic of Macedonia, namely Skopje, Shtip, Tetovo and Prilep. The survey was conducted with a total of 1040 participants. 520 of them are men and the other 520 are women. Participants are aged 20 to 65 and belong to different groups of citizens (such as university students, employed persons and retirees).

Keywords: gender equality, gender gap, women in business, discrimination.

ÖNSÖZ

Kadınlar hayatında bireyin iş ve aile içerisinde sahip oldukları roller, onların iş ve yaşam doyumları üzerinde etkili olmaktadır. Özellikle, kadınların ailevi sorumluluklarının fazlalığı, onların iş ve aile alanlarında rol çatışmasını daha fazla yaşamalarına neden olmaktadır. Bu çalışmanın amaçlarından birisi, iş aile yaşamı çatışmasının çalışan kadınların iş ve yaşam doyumları üzerindeki etkilerini ortaya koymaktır.

Yapılacak araştırmada, iş aile yaşam çatışmasının kadın çalışanların iş ve yaşam doyumu üzerinde yönlü anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilecektir.

Makedonya'daki kadınların şirketleri yönetmekte başarısız olduklarından veya bilmediklerinden değil de, onların hâlâ ailelerini her şeyden önce tuttuklarından dolayı kaynaklanmaktadır, çünkü yönetici pozisyonları özel ve aile hayatından uzak kalma anlamına da gelir. Ülkemizdeki çoğu kadın girişimci, daha az iş yükü de gerektiren küçük aile şirketlerini yürütmeyi seçerler.

Bu çalışmanın amacı kadınların yönetebilme yeteneklerinin var olduğu konusunda toplumu bilinçlendirmektir. Bu şekilde kadınların cesaretlendirilmesi ve onlara yönetme hakkı verilmesi yol acmak gereğinden kaynaklanmaktadır.

Sabina LEKOVİC

İstanbul, 2019

İÇİNDEKİLER

Sayfa

ÖZ.....	iii
ABSTRACT	iv
ÖNSÖZ.....	v
İÇİNDEKİLER.....	vi
TABLolar LİSTESİ.....	ix
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	x
KISALTMALAR LİSTESİ	xi
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

I. ANTİK ÇAĞDAN GÜNÜMÜZE KADAR KADININ ROLÜ, KADININ MAKEDONYA TOPLUMUNDAKİ ROLÜ VE MAKEDONYA CUMHURİYETİ'NDE CİNSİYET EŞİTLİĞİNE İLİŞKİN YASAL MEVZUAT.....

1.1. Antik Çağdan Günümüze Kadar Kadınların Rolü	3
1.2. Kadının Makedonya Toplumundaki Yeri	11
1.3. Ev Hanımı Olarak Kadınlar ve Kadınların Makedonya Toplumunda Karşılaştıkları Kültürel Problemler	13
1.4. Makedonya Cumhuriyeti'nde Kadının İş ve Özel Hayat Arasındaki Uyumu Sağlaması	15
1.5. Makedonya'da Kadınların Ekonomik Durumu	16
1.6. Makedonya Cumhuriyeti'nde Cinsiyet Eşitliği Politikalarının ve Yasalarının Gözden Geçirilmesi	17
1.6.1. Makedonya Cumhuriyeti'ndeki Ulusal Mevzuat	17
1.6.2. Anayasal Hükümler	17
1.6.3. Kadın ve Erkek Fırsat Eşitliği Kanunu	18
1.6.4. Ayrımcılıkla Mücadele Kanunu	20
1.6.5. İş İlişkileri Kanunu	23
1.6.6. İstihdam ve İşsizlik Durumunda Sigorta Kanunu	24

1.6.7. Geçici İstihdam Ajansı Kanunu	24
1.6.8. İşyerinde Tacizden Koruma Kanunu	25
1.6.9. 2013-2020 Dönemi İçin Cinsiyet Eşitliğine İlişkin Ulusal Strateji	26
1.6.10. 2016-2020 Dönemi İçin Ayrımcılık Yapmama ve Eşitliğe İlişkin Ulusal Strateji	27

İKİNCİ BÖLÜM

II. MAKEDONYA CUMHURİYETİ'NDE KADINLARIN İŞGÜCÜ PİYASASINDAKİ DURUMUNUN ANALİZİ	29
2.1. İşgücü Piyasası ve Genel Özellikleri	29
2.2. Cinsiyete Göre İstihdam	31
2.3. İş Dünyasında Kadınlar	34
2.4. Kadınların ve Erkeklerin Maaşları Arasındaki Cinsiyet Açığı ve Farkı	36
2.5. Siyasette Kadınlar.....	39
2.6. Eşitsizliğe Katkı Sağlayan Faktörler	39
2.7. Makedonya Cumhuriyeti'ndeki İstatistiksel Veriler	40

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

III. MAKEDONYA CUMHURİYETİ'NDE İŞ DÜNYASINDA KADINLARIN KARŞILAŞTIĞI KÜLTÜREL SORUNLARIN TANIMI VE İSTATİSTİKİ VERİLER VE MAKEDONYA CUMHURİYETİ'NDE İŞ DÜNYASINDA KADINLARIN ROLÜ, YERİVE KÜLTÜREL SORUNLARI HAKKINDA KAMUOYU İNCELEMESİNE YÖNELİK YAPILAN ANKET ÇALIŞMASI.....	44
3.1. Kültürel Problemler ve İstihdam Sürecinde Kadınlara Karşı Yapılan Ayrımcılık.....	44
3.2. İş Sürecinde Kadınlara Karşı Ayrımcılık.....	46
3.3. İlerleme ve Eğitim Sürecinde Kadınlara Karşı Yapılan Ayrımcılık	50
3.4. Vatandaşların İşgücü Piyasasında Kadınlara Karşı Yapılan Ayrımcılığı Algılaması.....	52
3.5. Rapor Edilen Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Vakaları.....	53
SONUÇ.....	60

KAYNAKÇA.....	66
EKLER.....	70



TABLÖLAR LİSTESİ

Sayfa

Tablo 1 : Cinsiyet temsiline göre 15 ila 64 yaş grubu için etkinlik ve istihdam oranları.....	29
Tablo 2 : 2012 ve 2016 yılları için cinsiyete ve net gelire göre istihdam yapısı.....	32
Tablo 3 : Cinsiyete ve işletmelerin büyüklüğüne göre işverenler.....	34
Tablo 4 : İşveren, yaş grubu ve cinsiyet olarak ekonomik statüye göre ayrılmış çalışanlar.....	35
Tablo 5 : Ekonomik statüye göre çalışanların yapısı (%).....	36
Tablo 6 : Meslek grubu ve cinsiyete göre ortalama yıllık brüt kazanç ve yıllık primler ve faydalar, 2014.....	37
Tablo 7 : AB28 ve Makedonya Cumhuriyeti'nde cinsiyete, ekonomik duruma ve yıllara göre istihdamın karşılaştırılması.....	38
Tablo 8 : Ayrımcılıkla Mücadele Komisyonu'na (KZD) rapor edilen, iş ilişkileri alanında cinsiyete dayanan ayrımcılık vakaları.....	54
Tablo 9 : Kamu Denetçisi Ofisi'ne gönderilen çalışma ve iş ilişkileri, cinsiyete ve yeterli adil temsili alanından sebeplere dayanan şikâyet sayısı.....	56

ŞEKİLLER LİSTESİ

Sayfa

Şekil 1 : Nüfusun yaş grubu ve cinsiyetine göre istihdam oranı (2012-2016).....	31
Şekil 2 : 2012 yılı için cinsiyete ve gelir seviyesine göre çalışanların yapısı.....	33
Şekil 3 : 2016 yılı için cinsiyete ve gelir seviyesine göre çalışanların yapısı.....	33
Şekil 4 : 1991 Yılından bu yana Makedonya Meclisi'nde kadınların katılımı	41



KISALTMALAR LİSTESİ

KZD	: Ayrımcılıkla Mücadele Komisyonu
DZS	: Devlet İstatistik Kurumu
DİT	: Devlet Çalışma Denetimi Kurumu
M.Ö.	: Milleten Önce
AB	: Avrupa Birliği
MC	: Makedonya Cumhuriyeti
MZMP	: Makedonya Genç Hukukçular Derneği
MİOA	: Bilişim Toplumu ve Kamu Yönetimi Bakanlığı
MTSP	: Çalışma ve Sosyal Politikalar Bakanlığı
NP	: Kamu Denetçisi Ofisi'nden

GİRİŞ

Kadınlar yıllarca devlet ve toplumun en önemli rol ve görevlerinden birini yürütmektedirler. Antik çağlardan beri kadınlar savaştı ve krallıklara hükmetmiş ve devletleri yönetmişlerdir. Fakat daha önceden ve şimdi erkeklerle eşit haklara sahipler mi?

Balkanlarda rüzgarlı ve yıldırımli alan, Makedonya Cumhuriyeti genelinde cinsiyetler arası eşitlik söz konusudur. Tıpkı yerkürenin bu bölümünde Katolisizm, Ortodoks, Hristiyanlık, İslam dini, Yahudilik, Komünizm, Sosyalizm, Kapitalizm, Ateizm karşılıklı yaşıyor veya savaş ediyor.¹

Makedonya Cumhuriyeti Eski Federal Yugoslavya Cumhuriyeti olarak, bu alanlarda Yugoslavya Federalistleri geçmiştir, büyük Sırp Kolalisyonları, büyük Hırvat engizisyonları, Partizanların anti faşist hareketleri, bürokrasi şekil ve toplumsal bünyelerin komforite şekillerini yıkan çok sayıda öğrenci hareketleri yanısıra iki büyük toplumsal sistem kapitalizm ve sosyalizminin kendi çıkarlarının kesiştiği alandır.

İşte böyle bir ülkede, eski Yugoslavya'dan ayrılıp bağımsızlığını ilan eden bir cumhuriyet olarak hala eski Yugoslavya özelliklerini ve değerlerini korumuş, değişim anlamından doğan her durumla mücadele eden bir ülke ve günümüzde de içte çok partili ve çok milliyetli yapısından doğan sorunlarla yüzleşen bir ülkede, cinsiyetler arası eşitliğin takdir edilebileceği bu ülkeden metnin devamında söz edeceğiz.

Aslında, kadınlar temel kaynaklar arasında yer almaktadırlar ve Balkanlar siyasetinde kadınların daha yüksek sayıda temsil edilmeleri halinde genel ve ekonomik durumun çok daha iyi olurdu.

Demokrasinin önemli temellerden birisi vatandaşların eşitliğidir. Eşitlik kavramı geçerli olması için vatandaşların görüşleri aynı ve eşit sayılması gerekmektedir (Jeremy Bentham'ın sözü: "herkes bir sayılmalıdır, kimse birden fazla sayılmamalıdır")²

¹ Alija Izetbegović, Doğu ve Batı arası İslam, C.2, Sarayevo, s.7

² David Beetham & Kevin Boyle, Demokrasinin Temelleri, Liberte, İstanbul, 1998, s.3.

Cinsiyet eşitliği politikası ile kadınların kalkınması, demokrasinin ve toplumsal düzenin temel unsurlarıdır.

Makedonya Cumhuriyeti'nde cinsiyet eşitliği, en yüksek yasal mercii olan anayasa hukuk ilkelerince sağlanmakta olup, insan haklarının temel ilkesi olarak Makedonya Cumhuriyeti'nin en önemli ve öncelikli amaçlarından biridir.³

Hedefe ulaşmak amaçlı yapılan çalışmalarda, gerçek cinsiyet eşitliğinin sağlanması, var olan eşitsizliklerin giderilmesi hususu, çoğunlukla kadınlar ve erkeklerle ayrı ayrı çalışılması anlamına gelir. Kabul edilmelidir ki kadınların da erkeklerinde sıklıkla farklı ihtiyaçları ve

öncelikleri söz konusu olmakla birlikte, cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına katkılarını farklı yöntemlerle sunarlar.

Bu bağlamda, kadınlar eşit haklara sahip olmak için çalışacaklar, kendileri için çalışma fırsatı olduğunda, kendi bakış açılarını yüksek sesle dile getirecekler, dikkate alınması ve göz önünde bulundurulması için.

Bu, kadınların da erkeklerin de, her aşamada danışma ve karar alma süreçlerine katılımlarının yüksek seviyeye taşınması anlamına gelmektedir.

Makedonya Cumhuriyeti, Devlet İstatistik Kurumu verilerine göre, Makedonya Cumhuriyeti'nde toplam 2.055.004 nüfus yaşamaktadır, bunların 1.029.848 erkek, 1.025.156 kadın olduğu tespit edilmiştir. Buna göre, kadın ve erkek dengesinin var olduğunu söyleyebiliriz. Makedonya Cumhuriyeti'nde kadınlar ile erkeklerin nüfusa yansıyan rakamları birbirine yakındır.⁴

³ Makedonya Cumhuriyeti'ni anan yasası, Bölüm- temel değerler

⁴ State statistical office of Macedonia, Women and Men in the Republic of Macedonia, Population Skopje, 2013, s.11

BİRİNCİ BÖLÜM

I. ANTİK ÇAĞDAN GÜNÜMÜZE KADAR KADININ ROLÜ, KADININ MAKEDONYA TOPLUMUNDAKİ ROLÜ VE MAKEDONYA CUMHURİYETİ'NDE CİNSİYET EŞİTLİĞİNE İLİŞKİN YASAL MEVZUAT

1.1. Antik Çağdan Günümüze Kadar Kadınların Rolü

Geçmişten günümüze kadar kadınlar ve erkekler arasındaki eşitlik mücadelesine şahitlik ediyoruz. Her tarihsel aşamanın temel özelliklerinden birinin cinsiyetler arasında eşitsizlik olduğunu fark edebiliriz. Kadınlar hakkında hep yazılı olmayan bir ağırlıklı görüş vardır, o da kadınların erkek otoritesine boyun eğdirmeleri zorunda oldukları, kadınlara üreme, yani soyu devam ettirmek için kullanılan bir araç gibi bakılması, eğitim ya da kişisel düşüncelere sahip olmaması konusunda fikir oluşturulmuştur.

Tarihte birçok kadının bu tür sosyal normlara karşı geldiğini ve bir kadının sadece bir üreme makinesi değil hatta tam aksine, kadının güçlü bir yönetici, diplomat, siyasetçi, iyi bir bilim insanı, şiir veya sanatla uğraşan biri olabileceğini de ispatlamışlardır. Tüm bunlar, tarihsel süreçlerin gelişiminde çok iyi bir şekilde uygulanmaktadır ve bize, bir birey olarak bir kadının yaşadığı ve hareket ettiği zamana göre tüm yaşam zorluklarıyla eşit derecede yaşayabileceğine dair güzel bir tablo çizer.

Kadının **antik** çağdaki yerine gelince, ilk yazarların ve şairlerin adlarından bilinen bir kadının adının öne çıktığını not etmek çok önemlidir. Ünlü Sargon'lu Akad'⁵ kızı **Enheduana** (o. 2335 – o. 2279 m. ö.), aynı zamanda adı bilinen, tarihte ilk kadınlardan biri. Kendisi önce Sümer şehir devleti Ur'da Ay'ın tanrısı olarak bilinen Nana'nın (Oğul) tapınağında bir rahibeymiş. Aynı zamanda o, yüksek bir rahip ve siyasi değeri olan **En**⁶ ünvanına sahip olan ilk kadındır. O devirdeki krallar hakkında sahip olduğumuz verilerin ne kadar eksik olduklarını bildiğimize rağmen, bu prenses varlığından bilgiye sahip olmamız bile tam bir mucize. Enheduana hakkında sahip olduğumuz bilgilerin çoğu evlatlarından gelmektedir. Diğer bilgiler ise bulunan ve

⁵ o. 2335 – o. 2279 m. ö.

⁶ Yüksek rahiplik ünvanı

üstünde ismi olan mühürlerden ve resmi kazınmış kaymaktaşı disklerinden edinmiştir. Enheduana arkasında Sümer ve Akad tapınaklarına adanmış 42 tane ilahi bırakmıştır. Nipur ve Ur'da, ölümünden yüzlerce yıl sonra Enheduana'nın eserlerinin kopyaları bulunmuştur. Bu eserlerin kraliyet yazılarıyla bir arada bulunması ise bulunan eserlerin büyük değerini göstermektedir. Enheduana'nın Sümer bölgesindeki görevlerinden biri bu topraklarda yaşayan milleti din üzerinden kontrol altına almakmış. Enheduana kendi pozisyonunu kardeşi Rimuş'un ve belki Naram-Sin'in yönetimi süresince korumayı başarmıştır.

Bu prensesin eserleri son derece önemlidir. Güzellikleri ve yazdıkları becerilerin yanı sıra, Akad Krallığı'nın siyasal birliğini dini bir yapıyla güvence altına almak için Sümer ve Akad tanrılarını ve inançlarını sentezlemede büyük bir etkisi olmuştur. Dahası, besteleri dualar için bir model olarak kalmış, Babilliler aracılığıyla İbranice İncil'in dualarını ve mezmurlarını ve Hellada'nın Homer ilahilerine etki yaratmış ve ilham kaynağı olmuştur.

Eski Mısır erkeklerle eşit derecede otoritesi olan kadınlarla meşhurmüş. Bunlardan biri de kral I. Tutmos ve kraliçe Ahmes'in kızı **Hatşepsut**. Babasının ölümünden sonra, kendisi 12 yaşındayken üvey kardeşi II. Tutmos⁷ ile evlenmiş ve Mısır'ın kraliçesi olmuştur. Onun ölümünden sonra M.Ö. 1492 yılında onun yerine tahta⁸ oğlu geçmiş, Hatşepsut ise naip rolünü almıştır. 7 yıldan daha kısa bir süre içinde Hatşepsut, III. Tutmos ile birlikte Mısır'ın yönetici yardımcısı olmuştur. Yönetmeliği süresi boyunca babasının soyunu birlikte tutmak ve savunmak için mücadele etmiştir. Aynı zamanda, onun döneminde Deir el Bahri tapınaklar kompleksi gibi iddialı mimari projeler yapılmıştır. Bunların yanı sıra, ticaret yollarını yenilemiş, toprakları altın, fildişi ve abanoz ile zengin olan Punt'a⁹ sefer göndermiştir. Yönetimin başında olduğu dönem sakin bir dönem olarak bilinmektedir. Birçok sanatsal performansta Hatşepsut, kendisinin talebi üzerine erkek firavun olarak tanıtılmıştır, ama aynı zamanda kadın olarak da tanıtılmıştır. Hatşepsut M.Ö. 1458 yılında vefat etmiş ve Krallar Vadisi'nde gömülmüştür.

⁷ I. Tutmos'un eski eşlerinden biriyle olan oğlu

⁸ oğlu tıpkı kendisi gibi eski eşlerinden kalan çocuğuymuş, Hatşepsut ile ise Neferure adlı kızı varmış

⁹ bugün Eritre

Şiir sanatı alanında, belki de eski Yunan döneminin en önemli şairi olan **Safo**'dan bahsetmek kaçınılmazdır. M.Ö. 630 yılında Midilli adasının Metilena şehrinde doğduğu tahmin edilmektedir. Her iki cinsiyet için yazdığı aşk-erotik temalı şiirleriyle tanınmaktadır. Ne yazık ki, eserlerinden sadece parçalar korunmuştur. Helenistik döneminin tahsilli Aleksandriyenleri kendisini o dönemin en önemli dokuz lirik şairlerinden biri olarak görüyorlarmış. Özel hayatı hakkında çok az bilgiye ulaşılmıştır. Varlıklı bir aileden geldiği ve üç erkek kardeşi olduğu tahmin edilmektedir, hatta bazı tahminlere göre Kleys adlı kız çocuğu sahibi olduğu öne sürülüyor. Bazı kaynaklar, ailesinin katıldığı siyasi karışıklıklar sonucu M.Ö. 600 yılında Sicilya'ya sürgün edildiğini belirtiyor. Ölümü M.Ö. 570 yıllarında belirleniyor. Bir efsaneye göre, denizci Faon'dan karşılıksız aşk sonucu Lefkada adasının kayalarından denize atlayarak intihar etmiştir.

Antik Makedonya topraklarında kadının gücünü ve etkisini kraliçe **Olimpiya**¹⁰ üzerinden fark edebiliyoruz. Kendisi Epirus kralı I. Neoptolem'in kızı, II. Filip'in eşi ve ünlü III. İskender'in annesiymiş. Olimpiya'nın geldiği yönetim binası Ayakidler adını taşıyormuş. Efsaneye göre Ayak, nehirlerin tanrısı Asop ve Zeus kızı olan Aygina'nın oğlu, Aygina'nın yöneticisi, Ahiley'in dedesi ve Truva dönüşünde Molosların ülkesinden atılan Neoptolem'in büyükbabasıymış. Olimpiya M.Ö. 365 ve 361 yılları arası Semadirek adasında Büyük Tanrılar Bayramı'nda karşılaştığı II. Filip ile M.Ö. 357 yılında evlenmiş. Plutarh'a göre Olimpiya ve Filip'in evliliği tamamen aşktan oluşan ve hiçbir hanedan-siyasi nedeni olmayan bir evlilikti. Olimpiya'nın bir Makedon kraliçesi olarak toplumda yani idari, askeri ve diplomatik işlerinde önemli bir yeri varmış. Örneğin kendisi, kral ve aynı zamanda oğlu olan III. İskender'in yokluğunda "secde"¹¹ görevine üstleniyormuş.

III. İskender'in ölümünden sonra M.Ö. 323 yılında iktidar için mücadele başlamıştır. Bu mücadeleye Olimpiya torunu IV. İskender'in¹² tahtını korumak için katılmıştır. Maalesef onun bu mücadelesi olumsuz bir şekilde tamamlanmıştır. Yani Olimpiya M.Ö. 317 yılında III. Filip Ariday'ı, karısını, kardeşi Rolay dahil olmak üzere rakibi

¹⁰ o. 375-316 m.ö

¹¹ kralın yükümlüğü – her girişimden önce ve dini bayramlar törenlerin başlangıcı öncesi milletin adına krallığın refahı için kurban adamak

¹² III. İskender'in oğlu

Kasandar'ın tüm akrabalarını ve dostlarını tasviye etmiştir. M.Ö. 316 yılında gelini Roksana ve torunu IV. İskender ile birlikte Kasandar tarafından işgal altında bulunan Pidna şehrinde bulunuyormuş. Kasandar Olimpiya'nın yaptığı tasviyeleri duyduğunda anında Peloponez'den Makedonya'ya doğru yola çıkmıştır. Olimpiya sonunda kendisine teslim olmuştur. Her ne pahasına olursa olsun ondan kurtulmak isteyen Kasandar, kendisine Makedon ordusu önünde savunmasını istememiş ve tasviye ettiği insanların akrabalarını kendisini öldürmek için kışkırtmıştır. Roksana ve oğlu Amfipol kalesinde kapatılmış ve IV. İskender'in¹³ yetişkin olmadan ve tahta geçmeden önce öldürülmüşlerdir.

Yönetici ve şairler yanı sıra, antik çağda kadınlar bilimle de uğraşmayı seviyorlarmış. Bunun en büyük kanıtı ise **Hitatiya Aleksandriska**'dır. Kendisi Geç antik Çağ'ın en değerli filozofları, gökbilimcileri ve matematisyenleri biri sayılır. 355 yılı civarında, antik İskenderiye Müzesi'nin son tanığı olan Teon Aleksandrios'un kızı olarak dünyaya geldi. Onun saplantısı, gök cisimlerinin hareketini açıklamak için matematiksel kuralların uygulanmasıydı, fakat ne yazık ki, bu konudaki çalışmalarının hiçbirisi korunmamıştır. Neo-Platonik bir filozof olarak, ruhsal ve fiziksel saflık ve bekaret için katı ilkelere uygun bir hayat sürdürmüştür. Fikirleri ve eylemlerinden dolayı tek tanrılı Hristiyan ve Yahudi birlikleri tarafından hedef alınıp 415 yılında şehrin sokakların birinde öldürülmüştür.

Orta Çağ'da günlük yaşam hakkında düşündüğümüzde, burada kadın ve erkek arasındaki ilişki de dahil olmak üzere, insanlar karanlık çağda kadının özgür ifade ve yaşam hakkına sahip olmadığını düşünürler. Ancak önde gelen ve etkili kadınların bıraktığı çok sayıda örnek bize bunun tam aksini kanıtlıyor.

1066 yılında İngiltere'nin Norman fethi olarak bilinen bir olay yaşanmıştır. Dük II. William, bu bölgeyi ele geçirdikten sonra askerlerinin yeni bölgeyle samimiyet kurmalarını istiyormuş ve bunu gerçekleştirmenin en iyi yolu bu bölgede nesillerce yaşayan vatandaşlarla evlenmeleri olduğunu kararına varmıştır. Burada **Markiyat**'lı **Kristina**'nın¹⁴ hikayesiyle karşılaşırız. Başta Teodora adı verilen Kristina zengin bir tüccar ailesinin kızıymış. Çocukluğunda Allah ile iletişimde olduğunu iddia eden

¹³ M.Ö. 310/9 veya 308/7 yılında

¹⁴ Christina of Markyate

kızın dini inançları gençlik çağında derinleşmiştir. Kendisi Az. Albans¹⁵ kilisesini sıkça ziyaret ediyor ve kısa süre içinde ruhun masumiyetine ve saflığına yemin etmiştir. Bununla ilgili bilinen tek şey, din hocası Sueno'ya anlattıklarıdır. Kısa bir süre içinde kendisini cinsel arkadaş olarak yanına almak isteyen piskopos Ranulf Flanbard'ın dikkatini çekmiştir. Kristina piskoposla yüzleşip bu teklifi red etmiştir. Piskopos teklifinin Kristina tarafından red edilmesini kaldıramayıp öfkesinde Kristina'yı normanlardan Beotred adlı bir asilzadeye evlendirmiştir. Böyle bir durumda bile kendisi direnişini sürdürdü ve ebeveynleri müdahale etmek zorunda kalmışlardır. Onlar birkaç kez Teodora kendisini Beotred'e teslim etmek ümidiyle ikisini bir odaya kapatmışlar, ancak ertesi gün Teodora Beotred'i dini sohbetlerle ve konularla büyülediğini ve gecenin tamamını aralarında sohbet ederek geçirdiklerini anlamışlar. Ebeveynleri Teodora'yı tehdit etmeye başlamışlar ve hatta Beotred'den bir gece odasına girip kendisine tecavüz etmesini emretmişler. Aynı gece, Teodora pencereden kaçıp sığındığı kilisede bekarete adanmıştır. Bu hikaye mutlu bir sonla sonuçlanmaktadır. İleride Kristina olarak tanınan Teodora kutsal kadın ünvanını korumuş ve Aziz Albans kilisesinde papa için kıyafet ve ayakkabı ürettiyormuş.

Güneyde, güçlü Bizans devletinden imparator I. Aleksey Komnen'in kızı **Ana Komnena**'dan bahsedeceğiz. Kendisi genç yaşlarda çok eğitilmiş biriymiş. Edebiyat, felsefe, tarih ve coğrafya okumuş. 1097 yılında Nikifor Brieny ile evlenip kocasının imparator koltuğuna konmak için yapılan entrikaya katılmayı denemiş ve imparatoriçe olmak istemiştir.

Maalesef bu entrika başarılı olmamış ve ileride Ana Komnena tüm varlığından vazgeçmek zorunda kalmıştır. En sonunda bir manastırda yaşamaya çekilir. Ama onun hikayesi burada sona ermiyor. Manastırda yaşamını sürdürdüğü sürede Bizans döneminin en şanlı tarihi eserlerinden biri olarak bilinen Aleksandriyada eserini yazmıştır. Bu eserde Ana, babasının Batı dünyasıyla olan siyasi ilişkilerini ve savaşlarını anlatıyor. Aynı zamanda bu savaşlarda kullanılan silahların, taktiklerin ve muharebelerin açıklamasını yapmaktadır. Ana'nın İlk Haçlı sefer hakkında yazdıkları bu dönemin tarihi için çok büyük önem taşımaktadır ve bunun sebebi Aleksandriyada eserinin İlk Haçlı seferi Bizans bakış açısından anlatan tek kaynak olmasıdır. Bir

¹⁵ St. Albans Abby

imparatorun kızı ve Haçlılar'a karşı savaşıyan bir adamın eşi olarak Bizans'ın seçkinleri arasından çıkan bilgilere sahiptir. Bu eserde, Ana ilk kez Balkanlar'da ki Ulahlar'ı tanımlıyor. Eserlerinde kendisini düşündüklerini yazan ve her istediğini söyleyen bir kadın olarak tanıtmaktadır. O gerçek anlamda tarihin altın incisi olarak temsil edilmektedir. Hatta kimilerine göre o dünyada ilk kadın tarihçidir.

Kadın – savaşçı mı yoksa cadı mı? Hakkında yaşadığı dönemin en sık sorulan sorulardan biriymiş, oysa kendisi orta çağın gelmiş geçmiş şüphesiz en büyük kadın kahramanlarından biri olarak bilinmektedir. Bu, haklarından mahrum edilmiş halde olmalarına rağmen kadınların orta çağda erkeklerle savaş seferleri dahil olarak omuz omuza eşit bir şekilde olabileceklerinin kanıtıdır.

Bahsettiğimiz şahıs yüzyıllık savaşının en ünlü askeri-siyasi figürlerinden biri olan Fransız kadın kahraman **Yovanka Orleanka**. Şampanya bölgesinden küçük, tahsilsiz bir aileden geliyor ve ebeveynlerini genç yaşta kaybetmiştir. Onu tanıyanlar, kendisinin ilahi bir görevi yerine getirmesini söyleyen gök cisimleriyle iletişim kurduğunu iddia ediyorlarmış. Yovanka'nın hayatı aniden değişiyor. Basit bir çoban kızından, aniden içinde Fransız ordusuna katılmak arzusu doğuyor ve askerlere sürekli İngilizler'i Fransız topraklarından kovmak için tanrı tarafından gönderildiğini ve halef VII. Şarl'ı taçlandırmak göreviyle atandığını iddia etmektedir. Kadın olduğundan dolayı kendisiyle sürekli alay edilen ve hatta bazıları tarafından İngiliz casusu ve cadı olarak hitap edilen Yovanka Fransızları ve halefi ikna ettikten sonra savaşa hazırlanmak amacıyla Şinon'a yerleşmiştir. Haleften sadece önünde Meryem Ana'ya dualarını tekrar edebileceği bir tanrı heykeli istemiştir. Orleanka lakabına Orlean şehrinin İngilizlerin elinden kurtarılmasına katılmasından sonra sahip olmuştur. Şehir özgürlüğüne kavuşmuştur, ancak Yovanka göğsünde yaralanmıştır ama kısa bir sürede iyileşip savaş cephesine geri dönmeyi başarmıştır. Daha sonra Poetye şehrinin kurtuluş savaşına katılmış ve kısa bir süre sonra, tıpkı kehanetlerinde bahsettiği gibi 17 Temmuz 1429 yılında VII. Şarl'ın taçlandırılmasına katılmıştır. Bir yıl sonra Kompeyn'de Burgonya'lar tarafından yakalanıp hemen hapse gönderilmiştir. Fransa kralının kendisini kurtaracağına inanmasına rağmen İngiliz kralı VI. Henri'ye satılmış ve kısa bir süre içinde askeri mahkemeye sevk edilip cadılıkla suçlanmıştır. 30 Mayıs 1431 tarihinde mahkeme kararıyla ateşe verilmekle

idam cezasına çarptırılmıştır. Kendisi Ruan meydanında tanrıtanıamaz ve üstüne yalan kehanetleri simgeleyen bir kıyafet geçirilerek ateşe verilmiştir.

Yovanka 1920 yılında XV. Papa Benedikt tarafından kutsallaştırılmış ve günümüzde katolik kilisesinin en tanınmış azizlerinden biri olarak bilinmektedir. Kahramanlığı, kör adanmışlığı ve özgürlük arzusu film ekranında ölümsüzleştirilmiştir, Mila Yovoviç ise bir kadın olarak tüm Fransız ordusundan daha büyük bir erkek olmayı başarabilen kadın kahramanı rolünü muhteşem bir şekilde canlandırmayı başarıyor.

Bizim için Yeni Yüzyıl olarak bilinen tarihi aşamada, kadınlar toplumdaki rollerinin giderek daha fazla farkına varmaya başladılar ve sadece mükemmel yöneticiler olabileceklerinin yanı sıra, kendilerini devrim hareketlerin taşıyıcısı olarak kanıtlamışlardır.

5 Mart 1870 yılında Zamoşk, Polonya’da dünyaya gelen **Roza Luksemburg**, 20. yüzyılın en büyük devrimcilerinden biridir. Siyasi harekete aktif olarak katılan ilk kadınlardan biri. Fakir bir Polonyalı-Yahudi ailesinde beşinci bir çocuk olarak doğan bir kızın bugün feministler, komünistler, devrimciler ve solcular için ve aynı zamanda bunların erkek meslektaşları için bir ilham kaynağı ve motivasyon olacağını kimse tahmin edemezdi. Kadınların değil haklara sahip olması, yanlarında erkek varken izinsiz konuşmaları bile yasak olan bir dönemde, fakir Yahudi asıllı (beş yaşında daimi bir sakatlık yaşayan) bir kızın Almanya ve Polonya’da işçi hareketine önderlik edecek bir genç kadına dönüşümü çok muhteşem bir transformasyon olarak karşılanmaktadır. Enerjisi, cesareti ve büyüklüğü, toplumun onun yaptığı her şeye önyargılı olarak yüklendiği bir zamanda yaşadığını gösteren tarihsel olguyla en kolay vurgulanabilir. Rosa Luksemburg, siyasi hareketlerde aktif olarak katılan ilk kadınlardan biridir.

Yahudi kökenli olduğundan ve sakatlığından dolayı çok küçük yaşta ayrımcılıkla karşılaştığına rağmen Roza sınıfın en başarılı öğrencisiymiş. Devrimci faaliyetlerle ilk kez 16 yaşında Proletarya devrimci partisine üye olduğunda uğraşmaya başlamıştır. O andan itibaren devrimcilik onun yaşam tarzı olmaya başlıyor. Polonya’da ki krallık rejimi eleştirmeye başlıyor ve tutuklanmaması için, mezuniyetinden hemen sonra İsviçre’ye firar etmek zorunda kalmıştır. Evgeniy Levin, Luksemburg’un yakın bir meslektaşı, onu “kendisini korkutan üstün zekâlı bir kadın” olarak tanımlamaktadır. Onun bu üstünlüğünden dolayı çok sayıda “üstün”

erkek ondan o kadar korkuyormuş ki çoğu sefer onların bu korkusunu Roza kendi özgürlüğüyle ödemiştir. Dış dünyayla iletişim imkânlarını azaltmak sebebiyle birçok kez üstüne işkence uygulanmış ve kapatılmıştır.

1919 yılında hapisten çıktıktan sonra, daha geç Almanya'nın Komünist partisi olan marksist devrimci grubuna katılmıştır. 1919'un ilk ayının başında, Rosa'nın başkanlığındaki yeni kurulan Komünist Parti, Berlin'de toplu gösteriler yapmak için çağrıda bulunmuştur. Zulüm, işkence, korkutma, artan düşman sayısı ve parmaklıklar arkasında geçen bunca yıla rağmen, Lüksemburg "Sosyalizm veya Barbarlık" ilkesinden bir an bile sapmamıştır. Devrim, monarşist ordu ve sağcı paramiliter oluşumlar tarafından ezildi. Milyonlarca işçi işkence görmüş ve vahşice öldürülmüştür.

Roza Luksemburg 15 Ocak tarihinde Berlin'de tutuklanmış ve şiddet içeren bir sorgulamadan sonra öldürülmüştür. 20. yüzyılın en büyük devrimcisinin cesedi, daha önce küt bir cisimle kafatası parçalandıktan sonra Şpre nehrinin kanalına atılmıştır. Öğrencisi ve Sosyal Demokrat Başbakanı Fridrih Ebert tarafından öldürülmüştür.

Günümüzde, 21. yüzyılda kadının modern toplumdaki yerini güçlendirmek amacıyla faaliyette bulunan birçok feminist birlik ve hareketlerin varlığına tanık oluyoruz. Her ne kadar basmakalıp olmayan ileri bir dönemde yaşadığımızı desek de, günün sonunda hepimiz geleneksel sosyal normların tamamen üstesinden gelmediğimizin farkındayız.

Yaşadığımız dönem, tarihte Nobel Barış Ödülü'nün en genç bayan galibi olan Pakistanlı **Malala Yüsafzai**'nin hikayesiyle sarsılmıştır.

Bu hikaye, içinde yaşadığı toplumun iplerini kamusal olarak kıran ve bunun hakkında konuşmaya başlayan genç ve korkusuz bir kız hakkında. Malala hakkında dünyada ilk kez 2012 yılında kendisinin BBC'ye gizlice günlüklerini gönderdiğini öğrendiğinde duyulmuştur ve bu hikaye tüm dünyanın kalbine dokunmuştur. Günlüklerinde, Talibanlar'ın güçlü renkleri onaylamadığından dolayı en çok sevdiği pembe elbiseyi giymesi kendisini tehlikeye atabileceğini, kadınların eğitim hakkına sahip olmadıkları gibi çeşitli günlük şeylerden bahsetmiştir.

Günlüklerinin birinde şunu yazmıştır : **“Çalmaya hakkım var, şarkı söylemeye hakkım var, konuşmaya hakkım var, pazara gitmeye hakkım var,**

düşüncelerimi ifade etmeye hakkım var. Okulda yerde oturmaya bile razıyım, tek isteğim eğitim ve kimseden korkmuyorum”.

Bütün bu olaylar küçük kızın hayatını riske sokuyor. Bir gün, eve dönerken Talibanlar tarafından kafasından vurulmuştur. Acilen İngiltere’ye sağlam tedavi görecektir. Bir hastaneye kaldırılmıştır. Başına gelen bu talihsiz olay Malala’nın eğitim almaları yasaklanan kızlar için bir Vakıf kurmasında başarılı olmasıyla sonuçlanmıştır.

Bazı ifadelerinde şunu belirtiyor : **“Silahın gücünün olmadığına inanıyorum, çünkü silah sadece öldürebilir. Ancak kalem hayat verebilir”**

“Bir öğrenci, bir öğretmen, bir kitap ve bir kalem dünyayı kurtarabilir. Pakistan'daki kızlar Xbox'a veya başka lüks şeylere can atmıyorlar. Sadece bir kitap ve bir kalem istiyorlar”

Antik çağdan bugüne kadar,kadının toplumdaki yeri önemi hâlâ korunmaktadır.Kadınların geçmişten günümüze kadar haklarının korunduğu apaçıktır.

Bilhassa Malala örneği, Malala örneği ile kadınların başarısı,istikrarlığı söz konusudur.

21.y.y olmamıza rağmen üzülen söylenebilir ki kadınlara karşı olan duyarsızlık ve eşitsizlik hâlâ devam etmektedir.

1.2. Kadının Makedonya Toplumundaki Yeri

Aile, toplumda aslında herşeyin başladığı çok önemli bir bağıdır. Aile, bir kişinin oluşumunun, terbiyesinin ve yönelmesinin başladığı yerdir. Sağlıklı bir neslin yetiştirilmesinde hem kadınların hem de erkeklerin eşit bir şekilde çaba sarfetmesi gerekiyor. Kadının toplumdaki rolünün önemi hepimizi daha geniş anlamda etkileyen kısımlarda giderek yükselmektedir.

Anayasanın 1. maddesine göre, Makedonya Cumhuriyeti, egemenliğin vatandaşlardan doğup vatandaşlara ait olduğu egemen, bağımsız, demokratik ve sosyal bir devlet olarak tanımlanmaktadır. Makedonya Cumhuriyeti Anayasasına uygun olarak, vatandaşların cinsiyet, ırk, cilt rengi, ulusal ve sosyal köken, siyasi ve

dini inançları, mülkiyeti ve sosyal statüsünden bağımsız olarak eşit özgürlük ve hakları vardır.

Makedonya, Birleşmiş Milletler'in Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Sözleşme'yi imzalamıştır. Ayrıca Makedonya Cumhuriyeti 2000 yılında Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Seçmeli Protokolü de imzalamıştır.

Anayasaya göre, işgücü piyasasındaki tüm işyerleri, cinsiyet temelinde ayrımcılığa uğramadan herkesin kullanımına açık olmasına rağmen, ancak kadınların haklarının sürekli olarak teşvik edilmesi gerektiğini ve bir kez düzenlenmiş ve sonsuza dek aynı şekilde uygulanacak olan bir kategori olmaması gerektiğini düşünüyorum. Bu konuyu fiilen düzenleyen mevzuat sürekli değişmeli, iyileştirilmeli ve kadın haklarının çok yüksek seviyede olduğu ülkelerden örnekler alınmalıdır.

Bir kadının rolüne sadece biyolojik bakış açısından, yani sadece bir anne olarak bakılmasının yanlış olduğunun düşüncesindeyim, çünkü kadının önem verilmesi gereken çok daha değerli fonksiyonları vardır. Buna ek olarak, kadının evrensel gelişimini sadece rakam açısından incelenmesi ve gösterilmesi bize sadece sayısal bir lütuf sağlayabilir ve bu durumda yapılan incelemenin kalitesi sorgulanmaktadır. Toplumumuzun uzun bir süredir belirli sınırlarda ilerlediğini ve bazı açılardan aile ilişkilerinde, özellikle de siyaset, meslek hayatı ve buna benzer diğer yaşam kesimlerinde klişeleşmiş görüşlerin kölesi olduğumuzu söyleyebilirim. İyi organize edilmiş bir toplum, kadınla belki doğrudan olmasa da çok sıkı bir ilişkide olduğu bir gerçektir.

Ülkemizde kadın eşitliği konusu sürekli bir şekilde hayata geçiriliyor. Ancak, tıpkı daha önce belirttiğim gibi, Anayasa ve kanunlarda hepimizin eşit bir seviyede olduğumuz her ne kadar belirtilmiş olsa da, gerçek hayatta durumun farklı olduğundan hepimiz farkındayız. Örneğin, yasalarda ve tüzüklerde yer alan hükümler, kadınların dengesiz bir şekilde muamele görmemesini sağlarken, bazı kanunlarda cinsiyet eşitliği büyük ölçüde belirtilmiştir. 2006 yılında getirilen ve 2012 yılında ilerletilen Kadın ve Erkek Fırsat Eşitliği Yasası var. Kanun, kadınlar ve erkekler için eşit fırsatların yaratılması için eşit fırsatların yaratılmasından sorumlu olan kurumların yetkinlik, görev ve sorumluluklarını düzenlemeye yönelik temel ve özel önlemleri düzenlemeyi amaçlamaktadır. Makedonya Cumhuriyeti Çalışma

İlişkileri Yasası¹⁶, kadın ve erkeklerin istihdama erişim, mesleki eğitim ve terfi ile çalışma koşulları açısından eşit muamele edilmesine ilişkin hükümler içermektedir. Ek olarak, yasa kadın çalışanlar için hamilelik, gece çalışması ve diğer çalışma türleri için özel koruyucu hükümler içermektedir.

Kadınların en büyük kısmı sağlık ve sosyal kurumları, kamu yönetimi gibi sanayi dışı sektörlerde çalışmaktadır. Ancak, bu işyerlerinin çoğunda kadınların kararların alındığı pozisyonlarda çalıştıkları çok nadir görülmektedir.

Makedonya’da kadınlar ve erkekler arasındaki eşitliğin en çok uygulandığını eğitim alanında görüyoruz. Böylece, ilköğretim ve lise eğitimi, cinsiyetine bakılmaksızın, ülkede tüm çocuklar için zorunludur. Ayrıca Aile ve Miras Kanunları kadınların ve erkeklerin aile, ebeveynlik ve evlilik ilişkilerinden kaynaklanan haklar ve yükümlülükler bakımından eşit olduklarını vurgulamaktadır. Ama gerçek hayatta, bu haklar erkekler ve kadınlar için eşit değildir.

1.3. Ev Hanımı Olarak Kadınlar ve Kadınların Makedonya Toplumunda Karşılaştıkları Kültürel Problemler

Makedon kadınının ailedeki geleneksel rolü, kadın istihdamının düşük olmasının temel nedenlerinden biri olmasına karşın, yetersiz eğitim yapısı bu oranın istihdam için bir sorun olarak artmasına katkıda bulunuyor. Kadınlar daha düşük gelirli sektörlerde daha fazla temsil edilmektedir. İşgücü Anketi'ne göre kadınların ve erkeklerin istihdamdaki temsili, yüzde 38,82¹⁷ olan kadınlar için yüksek bir işsizlik oranı gösteriyor.

Kadınlar ve erkekler arasındaki farklılıklar hakkında daha çok uzun süre, hatta insanoğlu var olduğu sürece tartışılacağından emin olabiliriz. Elbette cinsiyetler arasında biyolojik farklılıklar var, ancak şunu söyleyemeyiz: “Biyolojik farklılıklardan dolayı kadınların ve erkeklerin kaderleri mühürlenmiş olduğu anlamına gelmez”. Basit anlamda, hepimiz özgürüz. Ancak, bu özgürlük sadece teoride vardır. Kızların ve erkeklerin cinsiyetine dayanarak gelişme fırsatlarını sınırlayan toplumdur. Kızlardan hâlâ, kendilerini iyi bir anne olarak tanımlamaları

¹⁶Makedonya Cumhuriyeti Çalışma İlişkileri Yasası, 2005 yılı

¹⁷<http://www.stat.gov.mk/pdf/2014/2.1.14.04.pdf> sayfasından 10.01.2019 tarihinde alınmıştır.

konusunda baskı yapılıyor. Başarılı iş kadınları toplum tarafından güvensizlikle algılanıyor. Oysa, bunun için hiçbir neden yok. Makedon toplumundaki kadının karşılaştığı en büyük zorluk kendisinin aldığı kararların ve attığı adımların ciddiye alınmasıdır, çünkü yasal engeller ve ihlallerle karşılaşmasa da diğerlerinin görüşleri ve toplumun ayrımcı niteliği ile karşı karşıya kalacaktır.

Kadının her toplumdaki rolü, daha geniş ve hepimizi derinden ilgilendiren bir bakış bağlam açısından çok önemlidir. Kadınların haklarının sürekli geliştirilmesine gerekli ve zorunlu bir yüküm olarak bakılması gerekiyor. Bu haklar, bir kez ve sonsuza dek sabitleşmiş olan haklar değil ve olamazlar. Örneğin, İş Kanunu, kadınlara yönelik herhangi bir ayrımcılığı teşvik etmiyor, tam aksine, istihdama yönelik cinsiyet eşitliğini öngörüyor ve garantisini sağlıyor. Ancak, verilere göre, hâlâ çalışanlardan erkeklerin (özellikle yüksek ve önemli pozisyonlarda) sayısının çalışan kadın sayısından önemli ölçüde daha yüksek olduğunu görebiliyoruz¹⁸. Ayrıca, hükümete ve karar alma sürecine doğrudan katılan erkeklerin oranı kadınların sayısından çok daha fazla ve bu cinsiyet ayrımcılığının temel sorunlarından biridir. Kadınların liderlikteki katılımının sayısının düşük olmasının sebeplerinden biri kadının evde ve ailedeki rolünün kadının evinde oturması gerektiği basmakalıp toplum düşüncesidir. Yüksek ve önemli iş pozisyonlarının aile ve özel hayattan çok büyük fedakârlıklar gerektirdiğini bildiklerinden dolayı kadınlar hâlâ aile ve iş hayatı arasında aileye öncelik tanıyorlar.

Makedonya’da aile içinde şiddeti hakkında her ne kadar kamuoyunda konuşulmasa ve toplum içinde özel ve aile meselesi olarak görülse de, bunun hepimizi yakından ilgilendiren bir gerçek olduğunun farkındayız. Yasalar şiddet mağdurlarını yeterince korumuyor, sorumlu kurumlar hala soruna sistematik ve verimli bir şekilde yaklaşmıyor ve bu alanda devam eden resmi veri ve araştırma eksikliği var. Sonuç olarak, şiddet gören kadınlar yaşadıkları hakkında sesini yükseltmiyor, şiddeti çok nadir durumlarda yetkililere bildiriyor ve yaşadıkları travmaları sadece kadın grupları aracılığıyla atlatmaya çalışıyorlar. Medya bu şemayı takip ediyor ve genelde bireysel olaylara dayanıp kadına karşı şiddeti sadece kara haber bülteninde yansıtmaktadır, yani medya sorunu daha derinden ve farklı yönlerden göstermek için çaba

¹⁸ <http://www.stat.gov.mk/Publikacii/Gender2012.pdf> sayfasından 12.01.2019 tarihinde alınmıştır.

sarfetmiyor. Bu sorun hakkında medya, sadece kadın tüccarlığına karşı önem göstermekte istisna yapmaktadır, ancak bu duruma da sadece devlet kurumlarının bu yasadışı durumu önlemek için verdiği mücadele açısından bakmaktadır. İlgili kurumlar ve medya tarafından bu çok karmaşık ve önemli soruna olan yaklaşımda temel değişiklikler yapılmadan, kadına şiddet ve bu durumun mağdurları genel olarak esasen sözde sosyal "yeraltı dünya" da yer almaya devam edecektir.

1.4. Makedonya Cumhuriyeti’nde Kadının İş ve Özel Hayat Arasındaki Uyumu Sağlaması

Kadın, Makedonya’da geleneksel olarak, yıllar boyunca, hem ailede hem de birçok sosyal ortamlarda, kocasının yanında her zaman aşağı derecede biri olarak muamele görmüştür. Bu nedenle kadına karşı şiddet uygulamak gibi sorunlar ortaya çıkıyor, ancak kadınlara destek ve koruma sağlamakta çaba sarfeden birçok kadın organizasyonu bulunmaktadır. Aile kurmak yerine kariyer kurmak veya diploma sahibi olmak isteyen ve toplumda giderek önemli hedeflere ulaşmak için çabalayan kadın sayısının artmasına rağmen, kadınların toplumda geleneksel temsili devam etmektedir. Günümüzde kadınlar erkeklerle yan yana durabilseler de, Makedon toplumunda hâlâ, bir kadının çalışma masasının arkasında değil evde oturması gerektiği kanısı vardır. Bu klişe, toplumsal cinsiyet çeşitliliğinin özünün, aile ilişkileri alanında ve ötesinde, kadın ve erkekler arasındaki eski rol dağılımında yatmaktadır. Devletin ve toplumun kadının evdeki ve ailedeki rolünün evde oturmak olduğunu düşündüğü bir durumda, kadınların oradan çıkması ve başka bir şeye yönelmesi çok zor. Kadının çalışması, hamilelikten önce veya küçük çocuk sahibi kadının iş bulması gibi durumlarda kadına karşı yapılan ayrımcılıktan hiç bahsetmek bile istemiyorum. İşte toplum ve devletin bize toplumda kadının “rolünün” ne durumda ve neresinde bulunduğunu bu şekilde gösteriyor. Başarılı girişimci özellikleri erkeklere kadınlardan fazla isnat edilmektedir. Bu tür düşünceler, girişimciliğin erkek mesleği olduğu ve erkeklerin kadınların biyolojik işlevlerinin (doğum ve yetiştirme) daha düşük eğitime ve daha az iş deneyimine etkisi nedeniyle daha fazla iş tecrübesi olduğu geleneksel fikrinden kaynaklanmaktadır. Kadınların erkeklerden daha az iş yapma yeteneğine sahip olduğunu ve kadınların erkeklerden daha az mücadeleciler oldukları düşünülüyor.

Kamu politikalarımız hâlâ aile değerlerini geri kazanma düzeyindedir (bunun ise kadınlar için ne demek olduğunu hepimiz çok iyi biliyoruz). Önümüzde hükümetin yürüttüğü aile değerleriyle ilgili yeni bir kampanyayla karşı karşıyayız. Örneğin, kadınlar ev kadını olmak, iş sahibi olmamak ve çocuk bakmak, yemek yapmak ve temizlik yapmak için teşvik ediliyor, oysa diğer taraftan evin dışında hiçbir konuda bir bilgi sahibi olmadıkları için eleştiri ediliyorlar. İşyerinde iddialı, kararlı ve başarılı olan kadınlara toplum tarafından hemen bir etiket bağlanıyor. Kadın iken herhangi bir alanda başarılı olmak, sadece ailede olmaksızın, toplumda bile, hemen bir tür olumsuz etiket bağlanmasını sağlıyor ve genç kızların kafasının karışmış olması hiç şaşırtıcı değildir. Hayatta herşey için etiketler vardır. Ancak, adiliğin üstesinden gelmek ve etrafımıza dönüp kendimizin ve yakınlarımızın iyiliği için uğraşmak bizim en büyük başarımız olacaktır. Dünyada her zaman ulaşamayacağımız seviyeler ve standartlar bulunacaktır, ancak bu standartlara her zaman ulaşmak zorunda değiliz çünkü her zaman değil, ama bazen bizim için bunlar yanlış standartlar olabilir. Evet, etiketler her zaman var olacak... Bu sebepten dolayı, eğer bir insan hayatında kendini keşfetmeyi başarırsa ve şu anda nerede bulunduğu yerin ve durumun memnuniyetini yaşıyorsa bu tür şeyleri umursamamalıdır. Hepimiz kişiliği yükseltme yeteneğine sahibiz.

1.5. Makedonya’da Kadınların Ekonomik Durumu

Makedonya Cumhuriyeti’nde işgücü piyasasındaki cinsiyet farklılıklarının analizi , kadınların ekonomik durumu, sosyal-ekonomik değişimlerin eğilimleri ve bunların kadınların ekonomik durumundaki etkisini ve kadınların ekonomik refahını artırmak konusunda olası ekonomik beklentileri tespit etmemizi sağlar. Makedonya ekonomisindeki ekonomik değişimlerin ve dönüşümlerin yoğunluğuna bakılmaksızın, Makedonya ekonomisinin en önemli özellikleri : düşük istihdam, yüksek uzun vadeli işsizlik, mikro ve küçük işletmelerin hakim katılımı ve işgücü piyasasında belirgin cinsiyet farkıdır.

Cinsiyet farklılıkları ve 2012-2016 yılları arasındaki dönem için kadınların iş dünyasındaki yeri : ekonomik faaliyet, çalışanların ve özellikle işverenlerin cinsiyet

yapısı, kadınların yönetsel pozisyonlarda temsil edilmesi ve kazançlardaki cinsiyet farklılıkları göstergeleri açısından incelenecektir.

Makedonya’da kadınların ekonomik gücünün büyüklüğünü değerlendirmek ve olumlu değişiklikler için gerekli olan yönergeleri tanımak için, işgücü piyasasının özelliklerinin ve kadın ve erkeklerin ekonomik durumlarıyla karşılaştırılmasının AB 28 seviyesinde bir analizi yapılmıştır.

1.6. Makedonya Cumhuriyeti’nde Cinsiyet Eşitliği Politikalarının ve Yasalarının Gözden Geçirilmesi

1.6.1. Makedonya Cumhuriyeti’ndeki Ulusal Mevzuat

Ülkemizde, fırsat eşitliği, ayrımcılık yapmama ve kadınların işgücü piyasasına katılım konularını düzenleyen geniş bir yasal çerçeve bulunmaktadır. Bazı hükümler ile eşit fırsatlar ve ayrımcılık yapılmaması farklı kanunlarda düzenlenmiş, ancak 2006’dan itibaren bu hususları doğrudan düzenleyen özel yasalar çıkarılmıştır. Yani, kadınlar ve erkekler için fırsat eşitliği konusu, 2006 yılında, Kadın ve Erkek Fırsat Eşitliği Kanunu’nun kabul edilmesiyle çerçevelenmiştir ve herhangi bir sebepten dolayı ortaya çıkan ayrımcılığın önlenmesi kavramı Ayrımcılığa Karşı Mücadele Kanunu’nun 2010 yılında kabul edilmesiyle birlikte tamamlanırken, işyerinde rahatsızlık ve taciz etme konusu ise İşyerinde Taciz Önleme Kanunu’nun 2013 yılında kabul edilmesiyle tamamlanmıştır.

1.6.2. Anayasal Hükümler

Anayasa, ayrımcılık yasağı ilkesinin yanı sıra temel insan haklarından biri olan çalışma hakkını da garanti eder. Yani, Anayasa’nın 9. maddesinde "vatandaşların cinsiyet, ırk, renk, ulusal ve sosyal köken, siyasi ve dini inançlar, mülkiyet ve sosyal statüden bağımsız olarak özgürlükler ve haklar bakımından eşit olduğu" öngörülmüştür.

Aynı zamanda, bu hukuki fiil, 32. maddesinde, çalışma hakkını özellikle garanti edip, her vatandaşın çalışmaya ve serbest istihdam seçimine, iş güvenliğine ve işsizlik durumunda maddi güvenlik hakkına sahip olduğunu öngörmektedir. Eşit şartlardaki işyerleri tüm vatandaşlara açıktır ve her iş için çalışan yeterli kazanç

hakkına sahiptir. Anayasa, her bir çalışan için ödenmiş günlük, haftalık ve yıllık izin hakkı garantisi öngörmüştür ve çalışanlar bu haklardan vazgeçemezler.

1.6.3. Kadın ve Erkek Fırsat Eşitliği Kanunu

Kadın ve Erkek Fırsat Eşitliği Kanunu ilk olarak 2006 yılında kabul edilmiştir. Fırsat eşitliği ve kadın ve erkeklerin eşit muamele edilmesi konusunun tanıtılması ve genişletilmesi, 2012 yılında kabul edilen yeni yasa ile düzenlenmiştir.

Bu kanunun kadınlar ve erkekler için eşit fırsatlar yaratma konusunu düzenlediği alanlardan biri de iş ilişkileri ve istihdamdır.

Kanunun amacı, kadınlar ve erkekler için siyasi, ekonomik, sosyal, eğitimsel, kültürel, sağlık, medeni ve diğer sosyal yaşam alanlarında eşit fırsatlar sağlamaktır.¹⁹

Kanun, cinsiyet ayrımcılığının genel bir tanımını ve ayrıca : doğrudan ve dolaylı ayrımcılık, taciz ve cinsiyete dayanan cinsel taciz gibi, belirli cinsiyet ayrımcılığı türlerinin tanımlarını içerir. Kanun, kamu ve özel sektörde, içinde belirtilen diğer alanların yanı sıra, istihdam ve iş alanında da cinsiyete dayanan ayrımcılığı, tacizi ve cinsel tacizi yasaklamaktadır.

Kadın ve Erkek Fırsat Eşitliği Kanunu, her vatandaşa, eşit muamele ilkesine uygun olarak, aile durumu, ten rengi, dil, siyasi veya diğer inanç, sendikalarda faaliyet, etnik köken veya sosyal statü, maluliyet, yaş, mülkiyet, sosyal veya diğer statüye dayanan ayrımcılığın yasak olduğunu ve herhangi bir kısıtlama olmaksızın istihdama eşit erişim hakkı verilmesi gerektiğini öngörmüştür.

Kanun, kadın ve erkeklere eşit muamele edilmemesi durumunda yasal korumayı düzenleyen ayrı bir bölüm içermektedir ve kadın ve erkeklere eşit muamele edilmemesi durumunda yasal temsilci tarafından uygulanan prosedürü düzenlemektedir. Yasal temsilci Çalışma ve Sosyal Politika Bakanlığı'nda çalışan ve cinsiyete dayanan ayrımcılığa uğrayan vatandaşlara yasal koruma sağlayan bir memurdur. Yasal koruma ücretsizdir ve herhangi bir tüzel veya gerçek kişi şahsen veya vekaletname yoluyla, yazılı olarak, sözlü olarak veya başka bir biçimde, faksla veya e-postayla şikayette bulunabilir. Vatandaş, şikâyeti ayrımcılığa maruz kalma eyleminden haberdar olduktan sonraki altı ay içinde veya ihlalin işlendiği günden itibaren en geç bir yıl içinde gönderir, ancak yasal temsilci kendi iradesine dayanarak

¹⁹ Madde 2

da süreç başlatabilir. Şikâyetin kabul edilmesinden sonra, yasal temsilci fiili durum tespit etmeye ve veri toplamaya başlar ve her tüzel veya gerçek kişi, yasal temsilcinin talebi üzerine, belirli ayrımcılık vakaları için mevcut verileri sunmak ve talebin sunulmasından itibaren 30 gün içinde belgelerin derhal denetlenmesine izin vermekle yükümlüdür. Süreç başlatılır ve şikâyetin kabul edildiği günden itibaren 90 gün içinde yazılı bir görüş hazırlanır. Yasal temsilci tarafından hazırlanan görüş, cinsiyete dayanan eşitsiz muamelenin bir açıklamasını ve yasa ihlalinin nasıl kaldırılacağına dair öneriler içerir. İhlâlde bulunan kişi, yasal temsilcinin hazırladığı görüşün teslim edilmesinden itibaren, 30 gün içinde bu ihlâlin giderilmesiyle yükümlüdür.

Hukuk temsilcisinin huzurundaki yasal korumaya ek olarak, cinsiyet temelinde eşit muamele hakkının ihlâl edildiğine inanan kişi, yetkili bir mahkeme huzurunda dava açabilir, prosedür acildir ve yerel yetkili mahkeme davacının ikameti bulunduğu bölge mahkemesidir.

Kadınlar ve erkekler için eşit fırsatlar ve ayrımcılık yasağı alanındaki bazı konular, bu kanun hükümlerinden kaynaklanan tüzüklerle daha ayrıntılı olarak düzenlenir:

- Müfredatın içeriklerinin, programların ve kadınlar ve erkekler için fırsat eşitliği sağlama yönünden inceleme yöntemleri tüzüğü²⁰;
- Kadınlar ve erkekler için fırsat eşitliği sağlamak için özel önlemlerin uygulanmasının sonuçları ve özel önlemlerin uygulanması için planın uygulanmasının sonuçları hakkındaki yıllık raporun biçimi ve içeriği tüzüğü²¹;
- Devlet idare organlarındaki çalışan kadınlar ve erkekler için fırsat eşitliği koordinatörünün ve koordinatör yardımcısının çalışma raporunun biçimi ve içeriği tüzüğü²²;
- Yerel yönetim birimlerinde çalışan kadınlar ve erkeklerin fırsat eşitliği koordinatörünün çalışma raporunun biçimi ve içeriği tüzüğü²³;

Bu tüzükler, kadınlar ve erkekler için eşit fırsatların teşvik edilmesine katkıda bulunacak ve özellikle eğitim alanında, meslek seçimi olarak kadınların durumunu

²⁰ 46/15 sayılı Resmi Gazete

²¹ 46/15 sayılı Resmi Gazete

²² 46/15 sayılı Resmi Gazete

²³ 46/15 sayılı Resmi Gazete

ve işgücü piyasasına katılımını etkileyen ayrımcılık yapmama ilkesini ve toplumdaki kadınların ve erkeklerin rolleri hakkındaki stereotiplerin ortadan kaldırılmasını sağlayacaktır.

1.6.4. Ayrımcılıkla Mücadele Kanunu

2010 yılında “Anayasa, kanun ve uluslararası sözleşmelerle garanti altına alınan hakların kullanılmasında ayrımcılığa karşı önleme ve koruma sağlayan” Ayrımcılıkla Mücadele Kanunu kabul edilmiştir²⁴. Kanunun 3. maddesinde, cinsiyet dahil tüm ayrımcılık sebepleri sayılmıştır. Aynı bir bölümde, ayrımcılık biçimleri tanımlanmaktadır: doğrudan ayrımcılık, dolaylı ayrımcılık, taciz ve cinsel taciz, zihinsel ve fiziksel engeli olan kişilere karşı ayrımcılık, mağduriyet, mal ve hizmet sunumunda ayrımcılık. Kanun ayrıca, üç tane daha şiddetli ayrımcılık biçimi tanımlamaktadır²⁵.

Bir kişi çeşitli gerekçelerle ayrımcılığa uğradığında, örneğin : Romen etnik topluluğunun bir üyesi ve aynı zamanda engelli bir kadın, cinsiyet, etnik köken ve zihinsel ve fiziksel sakatlık temelinde ayrımcılığa maruz kaldığında, bu durum çoklu ayrımcılık olarak nitelendirilir.

Ayrımcılığın birçok kez yapıldığı, sürekli tekrarlandığı ve bunun sonucu ayrımcılığa uğrayan kişiyi ağır bir şekilde etkiliyorsa, bu durum devamlı ayrımcılık olarak nitelendirilir.

Kanunun 14. ve 15. maddeleri, cinsiyet temelinde haklı olan ve ayrımcılık olarak kabul edilmeyecek farklı muamele ile ilgili ayrımcılığa ilişkin istisnalar için hükümler içermektedir. Kanunun öngördüğü istisnalar şunlardır :

- Olumlu önlemler – eşitsiz muamele; ve
- Belirli kişi kategorileri için koruyucu mekanizmalar.

Fiili eşitliğin sağlanması için, yani farklı nedenlerden dolayı dezavantajlı olan farklı grupların üyelerinin fırsatlarının eşitlenmesi için olumlu önlemler alınmaktadır.²⁶ Bu olumlu önlemler, gerekli olduğu sürece, yani hedeflerine ulaşana kadar ayrımcılık olarak kabul edilmeyeceklerdir. Bu önlemlerin uygulanmasının zaman açısından

²⁴ Madde 1

²⁵ çoklu, devamlı ve tekrarlı ayrımcılık

²⁶ Önem derecesi düşürülmüş gruplar, engelli insanlar, geçmişte ayrımcılığa uğramış etnik toplulukların üyeleri.

kısıtlı olduğunu ve sadece fiili eşitliği sağlamak için uygulandığını belirtmek önemlidir. Olumlu önlemlerin yanlış yönde veya tanıtıldıkları hedefe ulaştıktan sonra uygulanması ayrımcılığa dönüşür.

Doğrudan vatandaşlıktan doğan ve Anayasada, kanunda ve devletin imzaladığı uluslararası anlaşmalarda belirtilen özgürlük ve haklarla ilgili olarak, yabancıların farklı muamele görmeleri ayrımcılık olarak kabul edilmeyecektir. Örneğin, yabancıların oy kullanma ve kamu görevlerinde bulunma hakkına sahip olmamalarına, ayrımcılık olarak değil, ayrımcılıktan istisna olarak bakılmaktadır.

“İstihdam için temel şart” yani ayrımcı bir kriter, işyerinin, mesleğin ve faaliyetin doğası veya şartları gereği veya işin başarılı bir şekilde gerçekleştirilmesinde kaçınılmaz ise, bu durum ayrımcılık olarak değerlendirilemez. Örneğin, erkek veya kadın kıyafetlerinin reklamını yapmak için modeller kullanmak ya da şirketin kurallarına uygun olarak üniforma giymek için yapılan bir reklam ayrımcılık olarak kabul edilmeyecektir.

Din, inanç, cinsiyet veya başka bir özelliğe dayanan kriterler, dini bir kurumda yer alan meslek için temel şart oluşturuyorsa ayrımcılık oluşturmaz. Örneğin sadece erkek çocuklarına rahip için okumalarına izin verilmesi veya Ortodoks bir kilisede, ikisi de Hristiyan dininden olsalar bile, bir Ortodoks ile bir Protestan arasındaki evlilik ayrımcılık olarak nitelendirilmeyecektir.

İstihdam kriteri, asgari veya azami yaş, belli eğitim seviyelerine erişim veya eğitim ve işle ilgili bazı ayrıcalıkların verilmesi, orantılılık şartı altında, yaş üzerinde ayrımcılık olarak kabul edilmeyecektir. Yani, meşru bir amaca ulaşmak için bu kriterlerin (yaş) kaçınılmaz olması gerekmektedir. Örneğin, asker, polis veya bale sanatçıları çalışanların emekliliğinde, pilotların ilerlemesinde vb. haklarının edinilmesinde yaş, temel şart olarak belirlenmiştir ve böylece ayrımcılık olarak kabul edilemez.

Hamile kadın için özel koruma, yasa ile istihdamı teşvik etme²⁷, kadın ve erkeklerin katılımında dengeyi sağlama önlemleri²⁸, gayri reşit olanlar, öksüzler, engelliler ve tek ebeveynler için özel koruma önlemler, ayrımcılık olarak değil, ayrımcılıktan

²⁷ örneğin, aktif istihdam önlemleri.

²⁸ örneğin, Seçim Kanunu’ndaki kotalar.

istisna olarak, yani özel kategoriler için özel koruma önlemler olarak nitelendirilecektir.

Kanunun ayrı bir bölümü, bağımsız bir kurum olarak, Ayrımcılıkla Mücadele Komisyonu gibi koruyucu mekanizmaların kurulmasını düzenlemektedir. Komisyon, yeniden seçim hakkına sahip, beş yıl görevli yedi üyeden oluşur. Komisyon üyeleri Meclis tarafından seçilir. Kanun, Komisyon üyelerinin seçilmesi, üyelerin atanması ve görevden alınması, çalışma şekli ve Komisyonun yetkileri için gerekli koşulları düzenler.

Komisyon huzurunda, ayrımcılığa uğradığını düşünen herhangi bir kişi tarafından yazılı olarak veya sözlü olarak, bir ücret ödmeden ve başka bir tazminat ödemesi zorunluluğu olmadan şikâyetle bulunabilir. Şikâyet kabul edildikten sonra, Komisyon, belgeleri inceleyerek ve şikâyetçiden, şikâyet edilen kişinin ve diğer kişilerin ifadelerini alarak fiili durumu tespit eder. Komisyon, öne sürülen ayrımcılık vakası hakkında hak ihlâlinin derhal giderilmesi şeklinde bir görüş hazırlamakla yükümlüdür. Görüşün gönderildiği kişi bunu anında uygulamakla yükümlüdür, aksi takdirde Komisyon, sorumluluğunu belirlemek için yetkili makamlar huzurunda süreç başlatabilir.

Komisyon harici, ayrımcılığa uğradığını düşünen kişi yetkili bir mahkeme huzurunda dava başlatıp, haklarının mahkeme tarafından da korunmasını talep edebilir. Bu mahkeme süreci acildir. Genel yerel yargı alanı mahkemesine ek olarak, ayrımcılığa karşı koruma sürecindeki yetkili mahkeme, davacının karargâhı veya ikametinin bulunduğu bölgedeki mahkemedir. Dava sürecinde, ayrımcılığa maruz kalan kişi, iddiasını muhtemel kılan gerçekleri sağlamakla yükümlüyken, herhangi bir ayrımcılık durumu söz konusu olmadığını kanıtlama yükü davalının üzerindedir. Dava sürecinde, ayrımcılığa maruz kaldığını iddia eden kişinin tarafında, faaliyet alanı dahilinde haklarının kararlaştırıldığı eşit muamele haklarının korunmasıyla ilgilenen bir kurum, kuruluş, kurum, dernek veya başka bir kişi de davaya katılabilir.

Kanun ayrıca, dernekler ve vakıflar, kurumlar veya belirli bir grubun kolektif çıkarlarını korumakla meşru bir ilgisi olan veya kendi faaliyet alanı kapsamında meşru bir çıkarı olan veya eşit muamele konularıyla ilgilenen diğer sivil toplum kuruluşları bir veya fazla kişinin eşit muamele haklarını ihlâl ettiğini düşündükleri kişiye karşı ayrımcılıkla ilgili davacıyla birlikte davaya ortak olabilme imkânını

sunuyor. Ortak bir davaya, ancak ayrımcılığa uğradığını iddia eden kişinin onayıyla izin verilir.

1.6.5. İş İlişkileri Kanunu

İş İlişkileri Kanunu, kadınların istihdamda özel olarak korunmasını ve çalışma alanında ayrımcılık yapılmaması ilkesini düzenlemektedir. Bu Kanun, iş sözleşmesi imzalayarak kurulan işçiler ve işverenler arasındaki iş ilişkileri düzenler. İş ilişkisi, bu Kanun ve diğer Kanunlar yanı sıra, toplu iş sözleşmesi ve iş sözleşmesi ile de düzenlenir²⁹.

İş İlişkileri Kanunu, işe müracaat eden başvuran / adayın ve çalışanın ayrımcılıktan korunduğunu belirten ayrı bir bölüm içermektedir. Madde 6 uyarınca genel ayrımcılık yasağının yanı sıra, Madde 9-b, aynı Kanuna dayanan işin süresi ve türüne bakılmaksızın kadın işçinin hamilelik, doğum, ebeveynlik nedeniyle her türlü ayrımcılığını açıkça yasaklamaktadır. Kanun, işyerinde ilerleme, profesyonel ve mesleki eğitim, çalışma koşulları, aynı işyeri için eşit ücret, mesleki sosyal güvenlik programları, devamsızlık, mesai saatleri, iş sözleşmesi ve iş sözleşmesinin iptali dahil olmak üzere, işe erişim ile ilgili kadın ve erkeklere eşit fırsatların sağlanması ve eşit muamele edilmesini zorunlu kılmaktadır. Kanun, iş adayına cinsiyete dayalı ayrımcılık yapan iş ilanlarının yasaklanması konusunu düzenlemektedir³⁰. İşverenler, belirli işyerini sadece kadınlar için veya sadece erkekler için belirleyemezler ve belirtilen cinsiyet mesleğin gerçekleştirilmesi için bir ön şart olmadığı sürece herhangi bir cinsiyete öncelik tanımakla öneride bulunamazlar.

Kanun içindeki ayrımcılığa karşı korumanın yanı sıra, kadınlar da dahil olmak üzere özel işçi gruplarını koruyan özel bölümler ve hükümler de bulunmaktadır. Kadınların özel bir koruması olarak İş İlişkileri Kanunu : yeraltı çalışmaları yapmanın yasaklanması, sanayide kadınların gece çalışması ve hamilelik, doğum ve ebeveynlik gibi durumlarda koruma garantisi vermektedir.

Kadınların ve erkeklerin eşitliği, özellikle hamilelik, doğum ve ebeveynlik iznini erkeklerin de kullanılabileceğini belirleyen hükümler içeren bölümde ifade ediliyor. Eğer anne ebeveynlik iznini kullanmazsa, babaya aynı izni kullanma hakkı

²⁹ Madde 1

³⁰ Madde 24

tanınmıştır. Hamilelik, doğum ve ebeveynlik nedeniyle işten ayrılmasının tamamlanmasının ardından, kadın işçi, çocuğun üçüncü yaşına kadarki dönemde, çocuk bakımı nedeniyle, en fazla üç defa, üç aylık ücretsiz izni kullanma hakkına sahiptir.

Kanunun 101. maddesinde işçinin, hamilelik, doğum ve ebeveynlik nedeniyle işten çıkarılması yasaklanmıştır. 77. maddenin 3. fıkrasının 1. paragrafında ise, onaylanmış hamilelik, doğum ve ebeveynlik izni nedeniyle işçinin iş sözleşmesinin feshedilmesi haksızlık olduğu belirtilmiştir.

1.6.6. İstihdam ve İşsizlik Durumunda Sigorta Kanunu

İstihdam ve İşsizlik Durumunda Sigorta Kanunu, iş değişimi, işverenlerin, işsizlerin, diğer iş arayanların ve devlet arasındaki iş ve işsizlik, sigorta ve istihdamın önemi ile ilgili diğer hususların hak ve yükümlülüklerini düzenlemektedir. Kanun, “herkesin İş Kanunu ve diğer kanunlarla öngörüldüğü gibi eşit muamele ilkesine uygun olarak, herhangi bir kısıtlama olmaksızın istihdama erişme hakkına sahip olduğunu” tanımlamaktadır³¹.

Bu Kanun, istihdama erişimde eşit muamele yapılmasını öngören hükümler içermektedir ve bu ilkeye dayanarak, diğerlerine ilâveten, cinsiyete dayalı ayrımcılığa izin verilmemektedir. Ayrımcılık durumunda, vatandaş tazminat hakkına sahiptir ve ispat yükü işverene düşer.

1.6.7. Geçici İstihdam Ajansı Kanunu

Geçici İstihdam Ajansları Kanunu, geçici iş bulma ajansları kurma biçimini, başka bir işverenin yanında geçici olarak çalışmanın şartlarını ve geçici işçilik koşullarını ve biçimini düzenler³².

Her vatandaşın, eşit muamele ilkesine uygun olarak, İş İlişkileri Kanunu ve diğer kanunla belirlenmiş, herhangi bir kısıtlama olmaksızın istihdama eşit erişim hakkı vardır. Eşit muamele ilkesine uygun olarak Kanun, istihdam sürecinde, cinsiyet dahil olmak üzere herhangi bir sebepten dolayı ayrımcılığı yasaklayan hükümler içermektedir.

³¹ Madde 1a

³² Madde 1

Aynı zamanda, bu Kanun ile, hamilelik, doğum, ebeveynlik ve çocuk bakımı gibi durumlarda kadınların korunması konusunda, geçerli olan iş ilişkileri, iş sağlığı ve güvenliği, kadınların ve erkeklerin eşitliği hakkındaki düzenlemeler ve hükümlerinin Geçici İstihdam Ajansı tarafından Kullanıcı İşveren'e tahsis edilen çalışanlar için de geçerli olacağı hususu öngörülmüştür³³. Kanun, işyerinde ilerlemek için gerekli olan bilgi ve yeteneklere ulaşmaları için, tahsis edilen işçilerin eğitime ve Kullanıcı İşveren'in yanında çalışmak için öngörülen eğitimlere eşit erişim sağlanmasını öngörmektedir³⁴.

1.6.8. İşyerinde Tacizden Koruma Kanunu

İşveren ve çalışanların işyerinde psikolojik tacizin önlenmesine ilişkin haklarının, yükümlülüklerinin ve sorumluluklarının yanı sıra, işveren tarafından ve mahkeme sürecinde taciz ile mücadeleyle karşı korunma önlemleri ile ilgili hususların daha düzenli bir yasal çerçevesini sağlamak için Mayıs 2013'te İşyerinde Tacizden Koruma Kanunu kabul edilmiştir. Bu Kanunun amacı, öncelikle, tacizin önlenmesini ve azaltılmasını sağlamanın yanı sıra, işyerinde tacize karşı daha hızlı ve daha etkili koruma sağlamaktır. Özel kanunun kabul edilmesi, işyerinde psikolojik taciz vakalarının önlenmesi ve ortadan kaldırılması, işveren tarafından yapılan tacizin tekrarlanmasını ve tacizden koruma ile ilgili davalarının uzun sürmesinin önlenmesi sağlanmaktadır.

Kanun, işverenler, çalışanlar, işe başvuranlar ve sözleşme ile bir işverenin yanında çalışan kişiler üzerinde uygulanmaktadır. Bu kanunun iş adaylarını, belirli iş başvurusunda bulunan kişileri, özellikle de kadınları, cinsel tacize maruz kaldıkları yerlerde, kadınlar için aşağılayıcı veya adayın özel hayatı ile ilgili sorular sorarak adayın itibarını bozan meseleleri kapsaması özellikle önemlidir³⁵.

İşyerinde taciz süresi olarak, çalışma saatleri içinde olduğu gibi, işyerinden ve işyerine seyahat süresi de kabul edilir. Kanun, 2. bölümünün, 10,11,12 ve 13. maddelerinde, işverenlerin işyerinde tacizle ilgili haklarını, yükümlülüklerini ve sorumluluklarını düzenlemektedir. Kanun, işveren ve çalışanların haklarını,

³³ Madde 3a

³⁴ Madde 3-g

³⁵ evli olup olmadığı, çocuk sahibi olup olmadığı, evlenip evlenmeyeceği vb.

yükümlülüklerini ve sorumluluklarını düzenleyen ayrı bölümler içermektedir. Ayrıca, bir yenilik olarak, kanunun 4. bölümünde işverenin yanında işyerinde tacizden korumaya ilişkin sürecin daha ayrıntılı olarak belirlenmesidir. Sürecin anlam ve kesinlik yetersizliği, süreçte yer alan tüm resmi kişilerin yetkilerinin yetersiz açıklanmış olması ve benzeri gibi sürecin yetersiz düzenlenmiş olması, işyerinde tacizden korumanın gerçekleştirilmesini doğrudan etkilemektedir.

Tacizden koruma, yetkili bir mahkeme huzurunda dava yoluyla da elde edilebilir. İşyerinde tacize maruz kaldığını iddia eden çalışanın tam olarak korunması yönünde, ayrıca, tacizin varlığı veya bulunmaması durumunun kanıtlanma yükünün davalıda olduğu hükmüdür.

İşyerinde tacize ilişkin ilk mahkeme kararı, Kanunun kabul edilmesinden üç yıl sonra, yani Mayıs 2016'da kılınmıştır. Bu, işyerinde taciz alanında içtihatın ne kadar yetersiz olduğunu kanıtlıyor.

1.6.9. 2013-2020 Dönemi İçin Cinsiyet Eşitliğine İlişkin Ulusal Strateji

Bu strateji, Kadın ve Erkek Fırsat Eşitliği Kanunu hükümlerine uygun olarak kabul edilmiştir. Cinsiyet Eşitliğine İlişkin Ulusal Eylem Planının Değerlendirilmesi (2007-2012) ve mevcut cinsiyete göre ayrıştırılmış verilerin değerlendirilmesi ve bulgularından başlayarak mevcut durumun bir analizini içerir ve gelecek 8 yıl için hedeflere ulaşmak için yönergeleri ve önlemleri tanımlayarak için ulusal öncelikleri belirler. Strateji, mevcut sosyal ve politik koşullara, elde edilen ilerlemeye ve ülkedeki kadın ve erkek eşitliğini sağlamaya yönelik zorluklara uygun önlemler ve faaliyetler almayı öngörmektedir.

Kadın ve Erkek Fırsat Eşitliği Kanunu uyarınca, Strateji, kadınlar ve erkekler için politika ve bütçelerin oluşturulması ve uygulanması süreçlerine eşit fırsatların sistemik olarak dahil edilmesine yönelik temel önlemlerin yanı sıra, öncelikli eylem alanlarında kadın ve erkekler arasında eşitlik sağlanmasına yönelik teşvik için temel ve özel eylem önlemlerini içerir.

Strateji, yatay konulara ve sektörel önceliklere bölünmüş olan 2013-2020 döneminde öncelikli eylem alanlarını belirlemektedir.

Yatay konular :

- Temel sosyal eğilimlere toplumsal cinsiyet perspektifinin tanıtılması;
- İşbirliği ve değişim mekanizmaları yoluya cinsiyete göre ayrıştırılmış toplumsal istatistiksel verilerin toplanması, analiz edilmesi ve yayınlanması;
- Cinsiyet eşitliği politikaları ve cinsiyet perspektiflerinin uygulanmasının başarısını izlemek için göstergelerin tanıtılması;
- Cinsiyet eşitliğini sağlamak için verimli ve etkili bir sistem kurmak;
- Cinsiyet eşitliği kanun hükümlerinin geliştirilmesi ve uygulanması;
- Cinsiyet kurumsal mekanizmasının merkezi ve yerel düzeyde güçlendirilmesi ve kamu ve özel sektördeki diğer kilit aktörlerin yanı sıra içeride işbirliğinin artırılması.

Sektörel önceliklerde, ekonomik güçlendirme ve toplumsal cinsiyet eşitliği, yani yasal olarak düzenlenmiş ayrımcılık yasağı kanunu ile işgücü piyasasındaki cinsiyete dayalı uygulamadaki dikkate değer farklılığın üstesinden gelinmiştir. Stratejideki zorluklar arasında işgücü piyasasında cinsiyete dayalı ayrımcılığın tespit edilmesine yönelik sürekli faaliyetlerde bulunulması, bu hakkın ihlâl edilmesinden koruma ve cezalandırılmasına ilişkin mekanizmalar hakkında bilgi verilmesi, istihdamın artırılmasına yönelik mevcut politikaların koordine edilmesi ve cinsiyet eşitliğinin bir zorunluluk olarak teşvik edilmesi, yani öncelikler arasında yerleştirilmesi öngörülmüştür.

Belirlenen hedeflere ulaşmak amacıyla, işgücü piyasasındaki cinsiyete dayalı ayrımcılığın kapsamı, görünüşü ve türleri ile özel sektördeki Fırsat Eşitliği Kanunu hükümlerinin uygulanmasını amaçlayan faaliyetlerin belirlenmesi için ciddi analizler yapılmıştır.

1.6.10. 2016-2020 Dönemi İçin Ayrımcılık Yapmama ve Eşitliğe İlişkin Ulusal Strateji

Bu Stratejinin vizyonu, insan haklarının gerçekleşmesini ve sosyal hayatın her alanında tüm insanlar için eşit fırsatlar ve ayrımcılık yapılmamasının sağlanmasını öngörmektedir. Kadın meselesi, Strateji'nin tüm kilit hedeflerine dahil edilmiştir. Stratejinin vazifesinde, kadınlar dahil, belirli insan gruplarına karşı ayrımcılığa karşı etkin koruma öngörülmüştür. Ayrımcılığa karşı etkin koruma ve kişisel fırsatlarına, özellikle savunmasız sosyal gruplarına (etnik topluluklar, kadınlar, LGBTİ, zihinsel

ve düşük sosyal statüye sahip kişiler, ülke içi mülteciler, ayrıca diğer savunmasız gruplar, dini topluluk üyeleri ve haklı sebepler ve meşru bir amaç olmaksızın farklı muamele gören herhangi bir kişi.) karşı eşit fırsatlar ve ayrımcılık yasağı ilkesine saygı duymak. Bu Strateji'nin bir öncekinden farkı, Ayrımcılıkla Mücadele ve Koruma Kanunu'na (Madde 3) uygun olarak tüm ayrımcılığın temellerini dikkate alması ve kavramsal olarak, ayrımcılığa : iş ve çalışma ilişkileri, eğitim, bilim, spor ve kültür, sosyal güvenlik (koruma, emeklilik ve maluliyet sigortası ve sağlık), yargı ve idare ve mal ve hizmetlere erişim ve devletin Birleşmiş Milletler'in uluslararası insan hakları mekanizmalarından aldığı önerileri şeklinde gruplandırılmış tüm alanlarda atıfta bulunmasıdır. Birinci stratejik hedefinde, Strateji, iş ve çalışma ilişkileri alanındaki kanunlarının eşit fırsat ve ayrımcılık yapmama ilkesine yönelik gözden geçirilmesini ve ayrımcılık yasağı gerekçelerinin Ayrımcılıkla Mücadele Kanunu ile uyumlaştırılmasını öngörmüştür.

İKİNCİ BÖLÜM

II. MAKEDONYA CUMHURİYETİ'NDE KADINLARIN İŞGÜCÜ PİYASASINDAKİ DURUMUNUN ANALİZİ

2.1. İşgücü Piyasası ve Genel Özellikleri

Elde edilen ekonomik cinsiyet eşitliği seviyesi, işgücü piyasasındaki duruma ilişkin temel göstergeler incelenerek en kolay şekilde belirlenir.

Herhangi bir ekonomik politikanın temel amacı, istihdamı artırmak ve işsizliğe uzun vadeli katılımı olan ve bu yüzden potansiyellerine bakılmaksızın ekonomik ve sosyal açıdan hassas olan nüfus kategorilerinin içinde yeterli temsilini sağlamaktır. Bu hassas gruplarda, kadınlar ve gençlerden oluşan nüfus kategorileri en yüksek sayıda yer almaktadır.

Ekonomik faaliyet göstergeleri, yıllar içinde gerçekleşen değişikliklerin ve uygulanan ekonomik politika önlemlerinin sonuçlarının açık bir göstergesidir.

Genel ekonomik göstergelerden biri, Makedonya Cumhuriyeti'nde kadın ve erkeklerin ekonomik faaliyetlerinin belli eğilimlerini ve yönlerini belirlemek amacıyla analiz edilen (2012-2016 yılları arasında yapılan) beş yıllık bir dönem ile (15-64 yaşları arasındaki ekonomik aktif) nüfusun ekonomik faaliyetlerinin oranıdır. Bu dönemde, genel ekonomik faaliyette gözle görülür bir değişiklik yoktur, oranlar büyük ölçüde istikrarlıdır ve %64.5 civarındadır, yani AB 28 faaliyet oranından (72.9) yaklaşık %8.4 için daha düşük seviyededir.

Cinsiyet temsiline göre ekonomik faaliyet göstergeleri incelendiğinde kadınların yetersiz temsil edilmiş olduğunu görebiliyoruz, yani kadınların aktivite oranı %50.8 iken, erkeklerin aktivite oranı %76.6 oluyor (Tablo 1).

Tablo 1 : Cinsiyet temsiline göre 15 ila 64 yaş grubu için etkinlik ve istihdam oranları.

Yaş	Etkinlik oranı					İşsizlik oranı				
	2012	2013	2014	2015	2016	2012	2013	2014	2015	2016
Toplam	63.9	64.9	65.3	64.9	64.5	44.0	46.0	46.9	47.8	49.1
Erkekler	76.6	76.8	77.7	77.5	77.8	52.4	54.5	56.1	56.6	58.6
Kadınlar	50.8	52.7	52.5	52.0	50.8	35.3	37.3	37.4	38.8	39.2

Kaynak: Devlet İstatistik Kurumu kamu yayını: "Makedonya Cumhuriyeti kadınlar ve erkekler", 2016, s. 15

2012-2016 döneminde cinsiyet yapısına göre aktivite oranları 2012 yılı oranı seviyesinde seyrederken, kadınlarda 25.8 ila 27 arası yüzdelik puanda (y.p) daha düşük aktivite görülerek oldukça yüksek cinsiyet farkı ortaya çıkmaktadır.

Aynı dönemde, AB 28 çapında toplam cinsiyet ekonomik açıklığı 12.3 y.p.'den 11.2. y.p.'ye azalmaktadır. Eğer Makedonya'da ve AB 28 çapındaki kadınların ve erkeklerin ekonomik aktifliği konusunda daha detaylı kıyaslama yapılırsa, veriler Makedonya'da erkeklerin ekonomik aktifliği oranı AB 28 çapındaki erkeklerin ortalama aktifliğine çok yakın olduğu, kadınların ise ekonomik aktifliği oranı 16 y.p.'den daha düşük olduğunu gösteriyor. Bu, Makedonya'daki kadınların ekonomik durumunu iyileştirme politikalarının iyi hedeflenmediğini ve alınan önlemlerin gerekli sonuçları vermediğini gösteriyor. Bu durumlardan dolayı, ekonomik politikalarının yönlendirmesi gerektiren muhtemel alanlar tespit edilmelidir.

İstihdam oranları (çalışanların çalışma çağındaki nüfusuna katılımı) cinsiyet farkının arttığını teyit etse de, bu beş yıllık dönemde hem erkek hem de kadınlarda istihdama bir artış olmasına rağmen, çalışan erkek sayısını artış dinamiğinin çok daha yüksek olduğunu görüyoruz.

Makedonya Cumhuriyeti'nde işgücü piyasasında bu şartlar üzerinde : eğitimin, yaşın, cinsiyetin, ekonomik kuruluşların büyüklüğü ve aynı zamanda çalışanların yapısındaki değişikliklerin dinamiğinin etkisi vardır. Analizler, cinsiyet farklılıklarının temel kaynaklarını ve bunların üstesinden gelinmesinin yavaş sürmesinin sebeplerini gösteriyorlar.

Makedonya'da kadınların etkin olmamalarının ve çalışanlar kategorisine daha düşük katılımının en sık olarak belirtilen nedenleri, kadınların evdeki geleneksel rolleri, eğitim seviyesi, kadın toplumdaki geleneksel muameleleri ve erkeklerin daha yüksek sayıda hakim olduğu sektörlerde çalışmalarıdır. Kadınların yüksek etkisizliğinde ve daha alt kademelere işe alınmasında bir faktör olarak eğitimin de etkisi vardır, ancak istatistikler yıldan yıla birinci, ikinci ve üçüncü dönem eğitime katılan kadın oranının yükseldiğini göstermektedir. Aynısı her üç eğitim döneminde mezun olan öğrenciler için de geçerlidir.³⁶

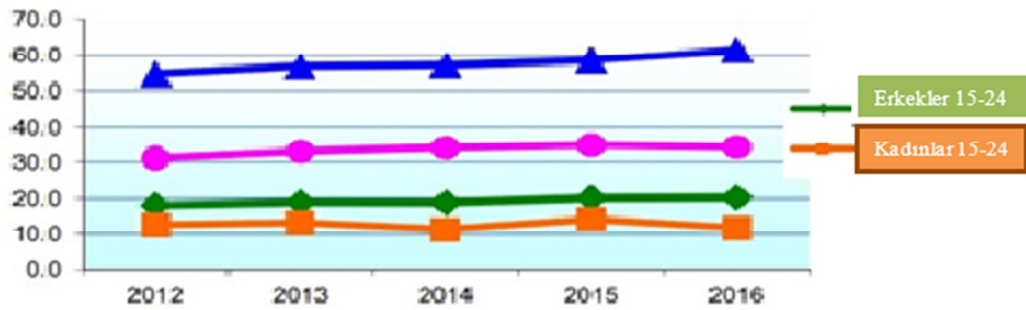
³⁶ <http://www.stat.gov.mk/PublikaciiPoOblasti.aspx>

Kadınların kaliteli işgücü piyasası tekliflerine erişimini azaltan nedenlerin uygun bir şekilde analiz edilmemesi durumunda, düşük ekonomik aktivite ve düşük istihdam seviyesi, kadınlara karşı geleneksel ekonomik ayrımcılığı olarak değerlendirilecektir.

2.2. Cinsiyete Göre İstihdam

Kadınların işgücü piyasasındaki durumunun çok tanımlayıcı göstergesi, cinsiyete ve yaşa göre çalışanların yapısıdır (Resim 1). Veriler, 50-64 yaşları arasındaki erkeklerin ekonomik meşguliyeti çok daha yüksek olduğunu, yani istihdamın aynı yaştaki kadınlardakinden iki kat daha yüksek olduğunu gösteriyor. Endişelendirici olan, bu yaş grupları için cinsiyet farkının artmasıdır, çünkü aynı zamanda daha ileri yaşlarda bulunan kadınların ekonomik ve sosyal güvenliğinin azaldığını göstermektedir.

Genç erkek ve 15 ila 24 yaşları arasındaki kadınların istihdamı arasındaki farkın daha belirgin şekilde azalmasıyla ilgili veriler, genç kadın nüfusunun eğitim düzeyindeki artışın kariyerlerin erken başlamasına ve kadınların ekonomik durumuna imkan verdiğini doğrulamaktadır. Bu olumlu değişimleri takip eden zorluk sabit olmamalarıdır. Makedonya Cumhuriyeti'nde eğitim dışında, genç kadınların işgücü piyasasındaki yerini etkileyen başka etkenler olduğunu göstermektedir. Bu, 2014 ve 2016'da düşüş gösteren genel istihdam oranındaki dengesiz eğilimi teyit etmektedir ve aynı dönemde genç erkek nüfusunda sürekli istihdam artışı göstermektedir.



Şekil 1 : Nüfusun yaş grubu ve cinsiyetine göre istihdam oranı (2012-2016)

Kaynak: Devlet İstatistik Kurumu kamu yayını: "Makedonya Cumhuriyeti kadınlar ve erkekler", 2016, s. 34

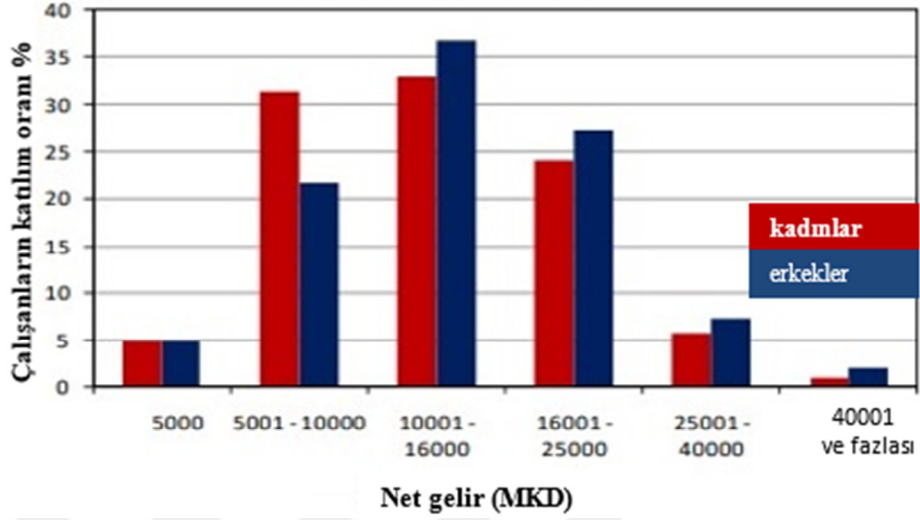
Cinsiyet haklarını kullanmada temel konular ve kriterler iş-yaşam dengesi, kadınlar ve erkekler için eşit ücretler ve her iki cinsiyetin de özel ve kamu sektörlerindeki idari organlarda temsil edilmesidir.

Erkeklerin ve kadınların ekonomik güvenliğinin en iyi göstergesi kazandıkları net gelirin seviyesidir. 2012 yılında çalışan erkek ve kadınların %5'i 5.000 denar'a kadar net geliri olduğunu, çalışan erkekler ve kadınlar toplam sayısından çoğunun (%60'tan fazlası) ise aylık ortalama net geliri 5.000-16.000 denar arasında değiştiğini görebiliyoruz. Bununla birlikte, çok düşük ücret seviyesine (5 000 ila 10 000 denar arası) sahip olan kadın sayısının % 10 daha yüksek olduğu dikkat çekicidir. Kadınların sadece %6.6'sının net geliri 25.000 denardan daha yüksek iken, daha yüksek net geliri olan erkeklerin oranı %9.3'müş. 2016 yılına kadarki dönemde maaşların seviyesine göre kadınların ve erkeklerin arasında değişimler görülmektedir (Tablo 2).

Tablo 2 : 2012 ve 2016 yılları için cinsiyete ve net gelire göre istihdam yapısı.

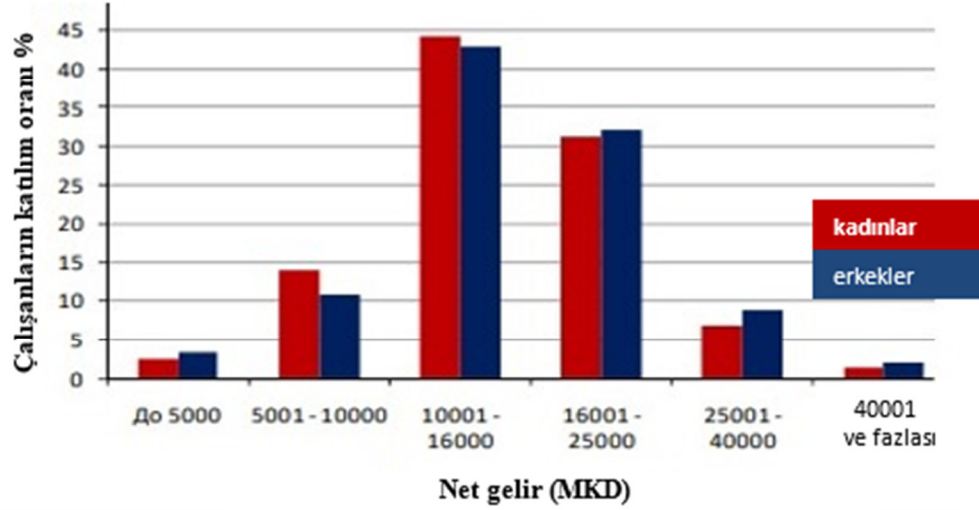
Maaş tutarı (denar olarak)	Yüzdelik olarak net gelir yapısı			
	2012		2016	
	Kadınlar	Erkekler	Kadınlar	Erkekler
Toplam	100.0	100.0	100.0	100.0
5.000'e kadar	4.8	4.8	2.5	3.3
5.001 – 1.0000	31.4	21.7	13.8	10.9
10.001 – 16.000	33.0	32.8	44.2	42.9
16.001 – 25.000	24.2	27.3	31.3	32.1
25.001 – 40.000	5.7	7.3	6.8	8.9
40001 ve üzeri	0.9	2.0	1.4	2.0

Kaynak: Devlet İstatistik Kurumu kamu yayını: "Makedonya Cumhuriyeti kadınlar ve erkekler", 2016, s. 38



Şekil 2 : 2012 yılı için cinsiyete ve gelir seviyesine göre çalışanların yapısı

Kaynak: Devlet İstatistik Kurumu kamu yayını: "Makedonya Cumhuriyeti kadınlar ve erkekler", 2016, s. 40



Şekil 3 : 2016 yılı için cinsiyete ve gelir seviyesine göre çalışanların yapısı

Kaynak: Devlet İstatistik Kurumu kamu yayını: "Makedonya Cumhuriyeti kadınlar ve erkekler", 2016, s. 40

En olumlu değişiklik, çok düşük net ücret alan çalışan kadınların sayısındaki düşüş ve 40.000 denardan daha yüksek maaş alanların sayısındaki artıştır. Bu değişiklikler, kadınlarda gittikçe daha belirgindir ve kadınların eğitim seviyesinin artışı yanı sıra, kadınların kendi işlerini kurmak nedeniyle de ortaya çıkmaktadır.

2.3. İş Dünyasında Kadınlar

Makedonya Cumhuriyeti'nde kadınların ekonomik güç seviyelerinin göstergesi sadece istihdamdaki temsillerinin değil, aynı zamanda nerede çalıştıklarını, işverenlerin ne kadar olduğunu ve ne kadınların arasında ne kadar iş veren bulunduğunu da gösterir. Geleneksel olarak, kadınlar en çok işleme endüstrisi, tekstil endüstrisi, ticaret, tarım ve üretken olmayan (idari) faaliyetlerde temsil edilmektedir. Kadınların bu faaliyetlere katılımı, kadınların kazandıkları net ücret seviyesini de açıklamaktadır.

Çalışanların ekonomik durumları ile ilgili elde edilen verilere göre 2012 yılında Makedonya'da toplam işveren sayısında kadınların katılımının sadece %26,2 olduğunu gösteriyor. Bunların çoğu 1 ila 10 kişi çalışanı olan işletmelerin veya mikro işletmelerin işverenleriymiş. Çalışan sayısı 11 ila 20 kişi arası olan işletmelerde, kadın işverenlerin sayısı toplam işveren sayısının sadece %21.9'unu oluşturuyormuş. 20'den fazla çalışanı olan işletmelerin çoğu erkek, yani toplam işveren sayısının %94,4'ünü oluşturuyormuş.

Tablo 3 : Cinsiyete ve işletmelerin büyüklüğüne göre işverenler.

	Toplam	Erkekler	Kadınlar	Kadınların toplam işveren sayısındaki katılım oranı (%)
2012				
Toplam	31147	22975	8171	26.2
1 ve 10 arası çalışan sayısı olan işletmeler	29276	21408	7868	26.9
11 ve 19 10 arası çalışan sayısı olan işletmeler	1213	947	266	21.9
20 ve üzerinde çalışanı olan işletmeler	658	620	37	5.6
2016				
Toplam	32003	24046	7957	24.9
1 ve 10 arası çalışan sayısı olan işletmeler	28647	21185	7462	26.0
11 ve 19 10 arası çalışan sayısı olan işletmeler	1536	1393	143	9.3
20 ve üzerinde çalışanı olan işletmeler	1820	1468	352	19.3

Kaynak: Devlet İstatistik Kurumu kamu yayını: "Makedonya Cumhuriyeti'nde İşgücü anketi", 2016, s. 23

2012'den 2016'ya kadar olan dönemde, toplam istihdamdaki kadın sayısında artış yaşanırken, aynı dönem içerisinde kadınların işveren olarak ekonomik statülerinde gözle görülür değişiklikler olmuştur. Yani, işletmeleri yöneten toplam kadın sayısı azalmış, ancak 20'den fazla çalışanı olan işletmeleri yöneten kadın sayısı artmıştır. Bu, başarılı kadın yöneticilerin piyasada rekabet edebilmeyi ve işlerini arttırmayı başardığı bir süreç olarak ele alınabilir.

Bu değişikliklerin nedenlerinin bir kısmı, çalışan kadınların yaş ve eğitimindeki değişikliklerle, bir kısmı ise, kadın girişimciliğinin gelişmesine ve desteklenmesiyle bağlı olabilir. Bu, Tablo 4'te sunulan Makedonya Cumhuriyeti'ndeki işverenlerin yaş yapısı hakkındaki verilerle doğrulanmaktadır.

Tablo 4 : İşveren, yaş grubu ve cinsiyet olarak ekonomik statüye göre ayrılmış çalışanlar

	2012		2013		2014		2015		2016	
Yaş	İşveren		İşveren		İşveren		İşveren		İşveren	
	erkek	kadın	erkek	kadın	erkek	kadın	erkek	kadın	erkek	kadın
Toplam	22.975	8.171	22.669	8.988	20.605	6.309	22.852	7.556	24.046	7.957
15-19	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
20-24	558	98	623	-	-	-	-	-	548	-
25-29	1.360	646	1.353	778	1.467	-	927	-	1.085	-
30-34	2.396	856	2.216	1.355	1.306	-	2.941	1.221	2.064	1.348
35-39	3.619	1.325	2.494	1.332	4.219	1.098	3.843	1.017	3.508	1.313
40-44	3.769	1.898	4.978	1.533	3.549	1.069	4.205	1.708	4.037	1.327
45-49	3.998	1.233	3.625	1.345	3.469	1.148	5.193	1.517	4.364	1.141
50-54	3.573	1.001	3.296	1.367	2.776	1.117	2.609	966	4.166	1.277
55-59	2.449	875	2.874	982	2.601	504	1.625	-	2.785	832
60-64	1.050	220	1.114	-	946	-	1.256	508	1.299	-
65+	179	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Kaynak: Devlet İstatistik Kurumu kamu yayını: "Makedonya Cumhuriyeti'nde İşgücü anketi", 2016, s. 25

Tablo 5: Ekonomik statüye göre çalışanların yapısı (%)

Yaş	2012		2013		2014		2015		2016	
	İşveren		İşveren		İşveren		İşveren		İşveren	
	erkek	kadın	erkek	kadın	erkek	kadın	erkek	kadın	erkek	kadın
Toplam	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
15-19	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
20-24	2.4	1.2	2.7	-	-	-	-	-	2.3	-
25-29	5.9	7.9	6.0	8.7	7.1	-	4.1	-	4.5	-
30-34	10.4	10.5	9.8	15.1	6.3	-	12.9	16.2	8.6	16.9
35-39	15.8	16.2	11.0	14.8	20.5	17.4	16.8	13.5	14.6	16.5
40-44	16.4	23.2	22.0	17.1	17.2	16.9	18.4	22.6	16.8	16.7
45-49	17.4	15.1	16.0	15.0	16.8	18.2	22.7	20.1	18.1	14.3
50-54	15.6	12.3	14.5	15.2	13.5	17.7	11.4	12.8	17.3	16.0
55-59	10.7	10.7	12.7	10.9	12.6	8	7.1	-	11.6	10.5
60-64	4.6	2.7	4.9	-	4.6	-	5.5	6.7	5.4	-
65+	0.8	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Kaynak: Devlet İstatistik Kurumu kamu yayını: "Makedonya Cumhuriyeti'nde İşgücü anketi", 2016, s. 25

İncelenen dönemin başında, 2012 yılında, işletmeleri yöneten erkeklerin çoğu 45-49 yaşları arasında, kadın işverenleri ise 40-44 yaşları arasındaymış. Birkaç yıl sonra, erkek işverenlerin en sık görülen yaşlarında bir değişiklik olmazken, 2016'da kadınların büyük bir kısmı 30 ila 34 yaş arasındadır. Bu analiz, genç neslin iş dünyasında kadın ve erkek arasındaki cinsiyet farkını azaltma sürecinin taşıyıcısı olduğunu doğrulamaktadır.

2.4. Kadınların ve Erkeklerin Maaşları Arasındaki Cinsiyet Açığı ve Farkı

Kadınların ekonomik konumlarının daha iyi tanımlanması için, sadece işletmelerin istihdam ve yönetim yapılarına katılımlarını belirlemek değil, aynı zamanda : yasama ve yürütme organlarının üyeleri, devlet yöneticileri, yönetici idari memurlar, diplomatlar ve müdürler gibi pozisyonlarda bulunan kadın ve erkeklerin maaşları arasındaki cinsiyet açığının da analizi yapılması gereklidir. (Tablo 5). Makedonya Cumhuriyeti'nde çalışan erkeklerin yıllık ortalama brüt kazançları, çalışan kadınlarınkinden %12 daha yüksektir. Yasama ve yürütme organlarının üyeleri,

devlet yöneticileri, yönetici idari memurlar, diplomatlar toplamında, kazançlar arasındaki bu fark sadece %10'dur, ancak üretim şirketleri ve uzman hizmet kurumlarının yöneticileri düzeyinde, erkeklerin kazancı %26,3 için daha yüksektir. Yemek, ticaret ve diğer hizmetlerdeki erkek yöneticiler, aynı meslek grubundaki kadınlardan %21 daha fazla brüt kazanç elde ediyor. Erkeklerin aynı meslek grubunda daha fazla kazanma kuralının bir istisnası, kadınların erkeklerden % 26,4 daha fazla kazandığı idari ve ticari müdürlerdir.

Tablo 6 : Meslek grubu ve cinsiyete göre ortalama yıllık brüt kazanç ve yıllık primler ve faydalar, 2014.

Ana ve ikincil meslek grupları ISCO 08	Yıllık brüt kazanç		Yıllık primler ve faydalar	
	Erkekler	Kadınlar	Erkekler	Kadınlar
Toplam	419.999	369.711	15.607	15.531
1. yasama ve yürütme organlarının üyeleri, devlet yöneticileri, yönetici idari memurlar, diplomatlar ve müdürler	828.928	745.948	28.336	27.613
2. yasama ve yürütme organlarının üyeleri, devlet yöneticileri, yönetici idari memurlar ve diplomatlar	782.045	737.390	27.335	17.827
3. İdari ve ticari müdürler	746.757	943.821	31.318	33.747
4. Üretken işletmeler ve özel hizmet kurumları müdürleri	1.007.626	742.595	33.751	37.495
5. Yeme içme, ticaret ve diğer hizmet kurumları müdürleri	735.613	582.733	19.343	9.288

Kaynak: Devlet İstatistik Kurumu kamu yayını: "Makedonya Cumhuriyeti'nde İşgücü anketi", 2016, s. 30

Bu veriler, kadınların yaş yapısı ve eğitim seviyelerinin yanı sıra, kadınların ekonomik durumu için, ekonomik etkinliklerini hangi ekonomik faaliyette gerçekleştirdikleri de önemli olduğunu göstermektedir. Erkekler ve kadınlar, ekonominin farklı sektörlerinde, yani potansiyellerinin tamamını gerçekleştiremeyecekleri ve bilgi ve yeterliklerini en iyi şekilde kullanma fırsatlarının olmadığı yerlerde, farklı mesleklerde çalışmaktadır. Özellikle kadınlar daha az değerli / ödenmiş işyerlerinde ve düşük ekonomik performansa sahip sektörlerde çalışıyorlar. Bu, cinsiyetler arasındaki ödeme açığının nedenlerinden biridir.

Makedonya Cumhuriyeti’nde kadınların işteki ekonomik durumlarını iyileştirmenin olası yönlerini belirlemek amacıyla AB 28’deki durumla bir karşılaştırma yapılmıştır. Bu karşılaştırmalar Tablo 6’da sunulmaktadır.

Tablo 7 : AB28 ve Makedonya Cumhuriyeti’nde cinsiyete, ekonomik duruma ve yıllara göre istihdamın karşılaştırılması.

Yaş grubu 15-64	Erkekler					Kadınlar				
	2012	2013	2014	2015	2016	2012	2013	2014	2015	2016
	Kendi işini kuranlar (işverenler) ve çalışanları olanlar %									
AB 28	6,546.1	6,482.0	6,465.0	6,407.7	6,365.1	2,274.3	2,290.4	2,268.3	2,306.4	2,371.1
Makedonya Cumhuriyeti	22.8	22.6	20.6	22.8	23.9	8.2	9.0	6.3	7.6	7.9
	Kendi işini kuranlar ve çalışanları olmayanlar %									
AB 28	14,532.2	14,339.8	14,435.5	14,285.7	14,298.2	7,298.0	7,279.1	7,466.9	7,511.3	7,580.8
Makedonya Cumhuriyeti	68.6	76.0	78.9	75.9	72.0	15.8	18.9	14.7	17.4	19.0
	Kendi işini kuranlar (işverenler) ve çalışanları olanların cinsiyet yapısı %									
AB 28	74.2	73.9	74.0	73.5	72.9	25.8	26.1	26.0	26.5	27.1
Makedonya Cumhuriyeti	73.5	71.5	76.6	75.0	75.2	26.5	28.5	23.4	25.0	24.8
	Kendi işini kuranlar ve çalışanları olmayanların cinsiyet yapısı %									
AB 28	66.6	66.3	65.9	65.6	65.4	33.4	33.7	34.1	34.4	34.6
Makedonya Cumhuriyeti	81.3	80.1	84.3	81.4	79.1	18.7	19.9	15.7	18.6	20.9

Kaynak: Devlet İstatistik Kurumu kamu yayını: "Makedonya Cumhuriyeti’nde İşgücü anketi", 2016, s. 32

Bu verilerin analizi, AB28’de, hem işveren ve çalışanları olan kadın sayısı, hem de kendi işini kuran ve çalışanları olmayan kadın sayısında aynı zamanda artış yaşandığından dolayı, kadınların ekonomik bağımsızlığı sürecinin daha dinamik bir şekilde yükseldiğini göstermektedir. Bu süreç, kadınların Avrupa Birliği’ndeki ekonomik konumunun iyileştirilmesine yönelik olanakları arttırmıştır. Aynı dönemde, Makedonya Cumhuriyeti’nde işletme yöneten ve çalışanları olan kadınların sayısı azalmış, kendi işini kuran ve çalışanları olmayan kadınların sayısında ise artış yaşanmıştır. Bu tür değişiklikler, kadınların daha büyük işletmelerin sürdürülmesinde ve daha fazla ekonomik güç kullanma konusunda zorluk yaşadıklarını göstermektedir ve bu nedenle kadınlar, küçük bir işletme kurmayı daha uygun bir seçenek olarak görüyorlar.

2.5. Siyasette Kadınlar

Hem kentsel hem de kırsal alanlarda kadınların ekonomik konumunun güçlendirilmesi, işgücü piyasasına aktif katılım için eşit fırsatların verilmesi ve daha yüksek pozisyonları yönetebilmeleri imkanı, ülkenin ekonomik gücünü değiştirmede çok önemli noktalar olabilirler. Kadınların siyasete katılımı; Birleşmiş Milletlerin İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi ve Peking Eylem Platformu tarafından garanti edilen temel bir insan hakkıdır. Uluslararası araçlar, kadınların politik katılım düzeyini etkileyen çeşitli engelleri kabul etmektedir ve üye devletlerin kadınlar ve erkekler arasındaki siyasi katılımı eşitlemek için önlemler ve mekanizmalar getirmelerini beklerler. Birçok çalışmaya göre, eşitliği ile kadınların, sosyal programların, eğitim ve sağlık durumunun iyileştirilmesini teşvik eden kanunlar ve önlemlerin kadınlar tarafından desteklenmesi daha muhtemeldir.³⁷

Makedonya Cumhuriyeti'nde, ülkedeki karar alma süreçlerinde önemli bir cinsiyet farkı vardır. Bir yandan kadınların ulusal parlamentoda temsil edilmesinde önemli bir artış olmasına rağmen (%34 ile), kadınlar ve özellikle de küçük etnik gruplara mensup olanlar, bakanlık pozisyonlarında, diplomatik hizmetteki üst düzey pozisyonlarda, belediye düzeyinde ve belediye başkanlığı pozisyonlarında hâlâ daha az temsil edilirler.

Kadınların siyasetteki temsilini artırmak, son on yılda politik bir öncelik olmuştur. 1998 yılında ilk kez, Parlamento özel önlemler alan kadınların katılımını arttırmayı amaçlayan bir Deklarasyon kabul etmiştir. Deklarasyon, kadınları meclisteki %5'ten daha az oranla olan utanç verici olan düşük katılımının sonucunda ortaya çıktı ve bu oran, o dönemde Makedonya'yı Avrupa listesinin en aşağılarına aldı.

2.6. Eşitsizliğe Katkı Sağlayan Faktörler

Eşliğe ulaşamamanın ardındaki nedenleri anlamak esastır, çünkü adaletsizlik, sistem ile istemeden erkekleri teşvik eden uygulamaları tarafından istenmeden ortaya çıkabilir ve tutulabilir.

³⁷ Wittmer, D. E., & Bouché, V., The limits of gendered leadership: Policy implications of female leadership on "women's issues". *Politics & Gender*, 9(3), 245-275

Küresel düzeyde, kadınların kamusal hayata tam katılımını engelleyen en önemli faktörler iki taraflıdır. Bir yandan bu faktörleri değerlerin ve tutumların kültürel çerçeveleri oluştururken, diğer yandan, yeterli hizmetlerin olmaması ve erkeklerin evdeki sorumluluklar, çocukların bakımı ve yetiştirilmeleri gibi konuların bir kısmını üstlenememeleridir. Temel varsayım şudur ki; kadınların ev içi yükümlülüklerinin bir bölümünden muaf tutulurlarsa, topluluklarındaki kamusal yaşama katılmaları sağlanacaktır. Ayrıca, Birleşmiş Milletler tarafından düzenli olarak toplanan ve analiz edilen küresel istatistikler, siyaset kariyeri için azim duydukları durumlarda ayrımcılık yapılması da dahil olmak üzere, hala yapısal ve değer engelleriyle karşı karşıya kaldıklarını ileri sürmektedir.

Kadınların seçimlere aday olarak katıldıklarında, aday erkeklerle seçilme şanslarının eşit olduğuna dair inandırıcı kanıtlar bulunmaktadır.

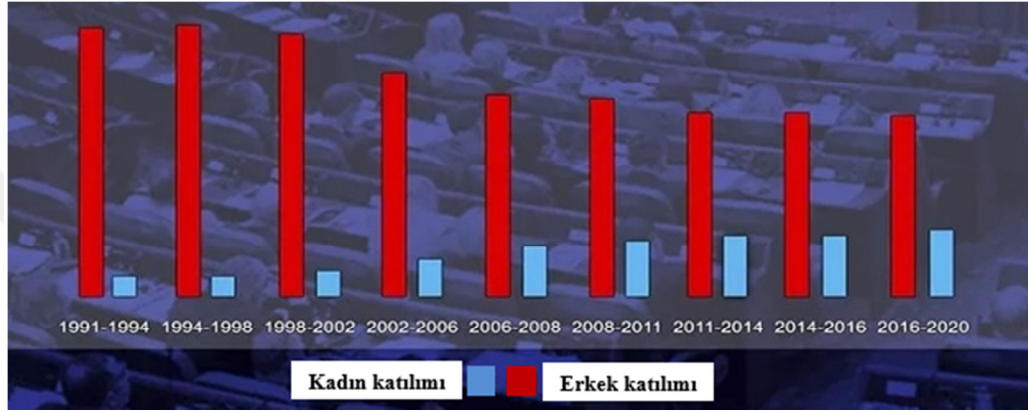
Devlet İstatistik Kurumu tarafından yapılan ankette, çoğunluk (%59) adayların cinsiyetinin önemli olmadığını belirtse de, cevap verenlerin %23'ü kadın adayı %16'sı ise erkek adayı tercih edeceklerini söylemiştir. Buna göre, kadınların seçiminde engel teşkil edecek önyargılar bulunmamaktadır. Birçok seçmen, seçtikleri işlevlerde daha fazla kadın görmek istediklerini söylerken, insanların cinsiyet temelinde oy kullandığına dair kesin bir kanıt da yoktur.

Makedonya'daki Devlet Seçim Komisyonu'ndan gelen veriler ayrıca aday sayısı ile seçilen kadın sayısı arasında güçlü (neredeyse doğrusal) bir ilişki olduğunu gösteriyor. Burada siyasi partilerin rolü esastır; özel olarak ise, siyasi partilerin liste adaylarını kazanma veya dağıtma olasılıkları daha yüksek olan yerler için adayları belirleme şekli, mevcut adaylardan daha fazla kadın seçmede sınırlı başarıda önemli bir rol oynamaktadır.

2.7. Makedonya Cumhuriyeti'ndeki İstatistiksel Veriler

Karar verme süreçleri, her iki cinsiyetin merkezi ve yerel düzeyde dengeli katılımında bir bölünme ile karakterize edilir, ancak yine de cinsiyet eşitliğini sağlamak için harekete geçilmesi gereken alanlardır. Makedonya Cumhuriyeti Meclisi'ndeki toplam milletvekili sayısının %30,8'ini kadınlar temsil etmektedir.

MC’de kadınlar siyaset hakkında bilgiye sahiptir ve başarı gösterir. Akıllı, zeki, yetenekli kadın politikacılarımız var. Tıpkı erkekler gibi başarılılar. Ancak birinci meclis içeriği ile kıyaslandıklarında o zamandan çok daha fazla olmalarına rağmen, yine de yetersiz sayıdalar.



Şekil 4: 1991 Yılından bu yana Makedonya Meclisi’nde kadınların katılımı

Kaynak: Devlet İstatistik Kurumu kamu yayını: "Makedonya Cumhuriyeti kadınlar ve erkekler",2016, s. 31

Meclis içeriğine toplam 4 kadının seçildiği 1991 yılından başlayarak, içeriğinde 43 kadın milletvekilinin bulunduğu bugüne kadar, kadınların siyasi çevrelere girmeye teşvik edildikleri sonucuna varabiliriz. Günümüzün içeriği şimdiye kadarki en fazla kadını içeriyor. Bir yandan cesaret, diğer yandan cinsiyet eşitliği ve temsili ile ilgili yasal değişiklikler ve düzenlemeler, parlamentonun içeriğini olduğu gibi yapmamızı sağlıyor. 1998 yılında ilk kez, kadınların % 5 ile çok düşük bir oranda parlamentoya katılım sağlamış olmalarından dolayı, kadınların siyasete daha fazla katılmasını sağlayan bir Deklarasyon kabul edilmiştir. Pozisyondan ve muhalefetten kadınlar birlikte % 30'luk bir kota oluşturmayı başardı, bugün ise bu kota % 40'a yükselmiştir. Bu şekilde, Makedonya'yı, o zamanlar bulunduğu Avrupa'daki kadınları siyasette temsil etme listesinin en son sırasından çıkarmayı başardılar.³⁸

Günümüzde MC hükümetinde 4 başbakan yardımcısından biri kadındır, toplam 19 bakanın 2'si bakan olup, 4 kadın bakan yardımcımız da bulunmaktadır.

³⁸ State statistical office of Macedonia, Women and Men in the Republic of Macedonia, Population Skopje, 2016, s.31

Yerel meclislerdeki kadın meclis üyelerinin oranı % 27,2'dir ve toplam 85 belediye başkanının yalnızca biri kadın belediye başkanıdır.

Makedonya Cumhuriyeti, 0,6968 cinsiyet farkı endeksine sahiptir ve toplam 135 ülkeden 61'inci sıradadır.³⁹ 2007 yılındaki 35. sıradan 2012 yılında 61. sıraya yüklenmesi; cinsiyet eşitliği politikalarına yaklaşımı yeniden inceleme, zorlukları tanıma ve bu açığı azaltmak için önlemler bulma ihtiyacını ortaya koymaktadır. Makedonya Cumhuriyeti'ndeki Cinsiyet Eşitsizliği Endeksi 2011 yılı için 0.151 olup Makedonya'nın 146 ülkeden 23. sırada olmasını sağlamıştır. (WEF, The Global Gender Gap Report 2012)

Kadınların belediyelere katılımı bir belediyeden diğerine büyük bir eşitsizliğe sahiptir. Yani, kadınların katılımının %41'in üzerinde olduğu belediyeler var (3 belediye), katılımın %30'dan fazla olduğu belediyeler var (25 belediye), çoğunlukla temsil %20-30 arasında değişmektedir (32 belediye), ancak ne yazık ki kadınların katılımının % 20'nin altında olduğu pek çok belediye de var (25 belediye).

Devlet İstatistik Kurumu'nun resmi istatistiklerine göre kadınlar; yasama, yürütme, devlet memurları, idari memurlar, diplomatlar ve müdürlerin % 27,8'ini oluşturmaktadır.

Büyükelçi ve diplomatik temsilciler atanırken kadınların temsiline ilişkin olarak; Büyükelçilerin tayin edilmesi sırasında cinsiyetler için fırsat eşitliği ilkesine saygı gösterilmesi gerektiğini öngören Dış İlişkiler Yasası'na değinilmelidir. Ancak ne yazık ki, diğer diplomatik temsilcilerin seçilmesinde aynı ilkeye saygı gösterilmesi öngörülmemektedir. Ancak, 2007'den bu yana sayıları %41 olan Dışişleri ile diplomatik – konsolosluk temsilcilik kadın çalışanları sayısında yükselme görülmektedir..⁴⁰ Ancak, kadınların dış politikadaki çalışma pozisyonları hakkındaki resmi istatistikler eksiktir.

Belediye idaresindeki istihdam edilen kadın ve erkek sayısı ile belediyedeki kamu girişimleri hakkındaki mevcut verilerden (anket uygulanan 68 belediye), istihdam edilen erkek sayısının çalışan kadınlardan neredeyse iki kat fazla olduğu sonucuna

³⁹ WEF, The Global Gender Gap Report 2012

⁴⁰ Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi'ne göre Dördüncü ve Beşinci Periyodik Rapor, 2011, s.23

varılabilir.⁴¹ Belediye yönetiminde kadın ve erkeklerin yönetim kademesindeki ve belediyedeki kamu girişimlerinin oranı (daire ve bölüm başkanları) ise daha da belirgindir, yani, yönetim ve kararların alındığı pozisyonlardaki erkeklerin sayısı kadınların oranıyla üç kat daha fazladır.⁴²

2006-2010 döneminde Makedonya Cumhuriyeti adli makamlarında, seçilen kadın hakimlerin seçilen erkek hakim sayısı ile eşit olması gibi olumlu bir eğilim fark edilmektedir.⁴³ Böylece, seçilen toplam hakimlerin yarısından fazlası kadındır,⁴⁴ aynı durum seçilen kadın hakim sayısının seçilen erkek hakim sayısı oranıyla daha fazla olduğu Makedonya Cumhuriyeti İdare Mahkemesi'nde de geçerlidir.⁴⁵ Bu durum sadece Yüksek Yargıtay Mahkemesi'nde farklıdır ve burada seçilmiş erkek hakim sayısı seçilmiş kadın hakim sayısından daha fazladır. Yani: 2006 yılında - 68%; 2007 yılında - 68,4%; 2008 yılında - 70%; 2009 yılında - 68,2%, ve 2010 yılında - 71%.

Aynı eğilim savcılıklarda da göze çarpmaktadır, yani, Savcılık ve Cumhuriyeti Başsavcılığında kadınlar ve erkekler arasında eşit temsiliyet vardır,⁴⁶ Makedonya Cumhuriyeti Cumhuriyet Başsavcılığındaki fark ise erkekler lehine daha fazladır. Yani, 2006 yılında kadınların temsili - 28%; 2008 yılında - 30%, 2009 ve 2010 yıllarında ise - 31%.

‘Bir şeylerin söylenmesini isterseniz, bir erkeğe sorun. Bir şeylerin yapılmasını isterseniz, bir kadına sorun’, Margaret Thatcher'in bu alıntısı elbttteki Makedonya'daki kadın siyasetçileri için de geçerlidir.

⁴¹Yerel yönetim birimlerinde kadınların kamusal ve politik hayata kalitatif katılımlarının analizi, http://www.mtsp.gov.mk/WBStorage/Files/informacija%20za%20analiza_lokalna%20samouprava.pdf

⁴²Çalışan kadınların sayısı 3014 iken erkeklerin sayısı 5719'dur, 201 kadın yönetici pozisyonunda iken bu pozisyonlardaki erkek sayısı 609'dur.

⁴³Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi Hakkında Dördüncü ve Beşinci Periyodik Rapor, 2011, s. 20-22

⁴⁴Kadın hakimlerin temsiliyetine ilişkin veriler şöyledir: 2006 yılında - 55,6%; 2007 yılında - 54,5%; 2008 yılında - 53,6%; 2009 yılında - 54,8% ve 2010 yılında - 57,2%

⁴⁵MC İdari Mahkemesinde kadın hakimlerin temsiliyeti: 2007 yılında - 61%; 2008 yılında - 63,4%; 2009 yılında - 67%, ve 2010 yılında - 67%.

⁴⁶2006 yılında Temel Başsavcılıklardaki kadınların temsiliyeti: - 44%; 2008 yılında - 45%; 2009 yılında - 45,5%, ve 2010 yılında - 46%. Kadınların Cumhuriyet savcılığındaki temsili aşağıdaki gibidir: 2006 yılında - 54%; 2008 yılında - 48%, ve 2009 ile 2010 yıllarında erkekler oranıyla kadınlarda eşit temsiliyet dikkat çekmektedir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

III. MAKEDONYA CUMHURİYETİ'NDE İŞ DÜNYASINDA KADINLARIN KARŞILAŞTIĞI KÜLTÜREL SORUNLARIN TANIMI VE İSTATİSTİKİ VERİLER VE MAKEDONYA CUMHURİYETİ'NDE İŞ DÜNYASINDA KADINLARIN ROLÜ, YERİVE KÜLTÜREL SORUNLARI HAKKINDA KAMUOYU İNCELEMESİNE YÖNELİK YAPILAN ANKET ÇALIŞMASI

3.1. Kültürel Problemler ve İstihdam Sürecinde Kadınlara Karşı Yapılan Ayrımcılık

İstihdam süreci göz önüne alındığında, kadınlara yönelik ayrımcılık iş ilanlarının kendisinde de görülebilmektedir; burada, örneğin, bir fotoğrafın, medeni halinin, cinsiyetinin, yaşının ve benzerlerinin eklenmesi gibi, zorunlu olmayan işler için özel gereksinimlerin olduğu görülmektedir. Ayrımcılığa Karşı Koruma Komisyonu'nun araştırma raporunda (2013 yılı), ayrımcı bir temel olarak iş ilanlarında % 55 ile cinsiyetin, aynı zamanda da %21 oran ile aile durumu, medeni durumu ve hamileliği içeren “şahsi hal” bulunuyor.⁴⁷

Daha çok sayıda meslek için zorunlu bir gereklilik olmamasına rağmen, yaş gereksinimi, ilanlarda işe alım için bir kriter olarak kullanılmaktadır. İstihdam için resmi ilanın, İstihdam Ajansı tarafından sağlanan bir form olduğu ve bu tür bir ayrımcılık olasılığının olmadığı göz önüne alındığında, resmi iş ilanlarında değil, medyada yayınladıkları görüşlerinden bahsetmek ilginçtir.⁴⁸ Medya tarafından kamuoyuna iletilen mesajlara dikkat edilmelidir. Bu özellikle medyanın daha geniş bir kitleye ulaşması olduğunu göze alarak, kazancın, medya tarafından kamuoyuna rahatsızlık yaratacak veya ayrımcılık içeren ilanlar yayınlanması mazeret olamaz.

Kadınların ayrımcılığının gözlemlendiği bir sonraki aşama, belirli işyerleri için aday seçme sürecindeki mülakatlarda : Evli misiniz? Çocuklarınız var mı? Önümüzdeki birkaç yıl içinde çocuk sahibi olmayı düşünüyor musunuz? gibi kişisel hayatlarıyla ilgili soruların sorulmasıdır. Hatta bazı durumlarda kadınlardan belirli bir süre içinde çocuk doğurmayacaklarına dair yazılı bir beyan imzalamaları istenmiştir ve bu

⁴⁷ İş ilanlarında ayrımcılık, 2013, sayfa 60.

⁴⁸ Devlet İş Denetimi Kurumu çalışanı ile yapılan konuşma, yazarın kaydı, 15.08.2016.

durum özellikle özel sektör için karakteristiktir. İşverenlerin bakış açısına göre, bu davranış, işin maliyet etkinliği, yani çalışanların eğitime yaptıkları yatırımdan, yani doğum izni, hamilelik ve çocuk yetiştirme sırasında yedek işçi bulunamaması sonucu ortaya çıkan ek maliyetlerden kaynaklanmaktadır.⁴⁹

Ayrımcı davranış, özellikle ileri yaşlarda veya engelli kadınların belirli bir işyeri için müracaat ettiklerinde belli olan ve endişelik duygusu veren bir durumdur. İleri yaşlarda bulunan kadınların, tıpkı engelli kadınlar gibi, daha az üretken oldukları ve bu kadınların çalışma niteliklerine değil, fiziksel güçlerine önem verilmesi stereotipi hâlâ yaygındır. Aynı zamanda, özellikle 55 yaş üzeri olmak üzere, yaşı artmasıyla çalışan oranının düşmesi dikkate alındığında, personel seçiminde olduğu gibi, çalışan sayısını düşürmek gerektiğinde işten kimi çıkaracağı konusunda işverenlerin karar vermesinde de bu göstergenin yaşa dayalı bir ayrımcılığa işaret etmesi mümkündür.⁵⁰ Yaşlı işçilerin istihdamı konusu, istihdam önlemlerine yönelik olsa da, uygulamalarının kadınlara ilişkin etkilerinin analiz edilebileceği konusunda yeterli rapor bulunmamaktadır.

Ayrıca, “İşgücü Piyasasında Fiziksel Engellilerin Durumu” araştırmasından elde edilen bulgular, fiziksel engeli olan kadınların ve yaşlı (50 yaş ve üzeri) ve aynı zamanda fiziksel engeli olan çoklu ayrımcılığın işaret etmektedir. Bu araştırma, fiziksel engelli kadınların %49,1’i koruyucu şirketlerde, %27,8’i serbest emek piyasasında çalıştıklarını, fiziksel engelli erkeklerin ise %33’ü serbest emek piyasasında çalışırken, %30’u koruyucu şirketlerde çalıştıklarını göstermiştir. Kamu sektöründeki istihdam oranı çok düşük, yani %2,6.⁵¹

Özürlü kadınlar, eğitimden bağımsız olarak (bazı istisnalar hariç) işgücü piyasasında rekabetçi değildirler, görünmezdirler ve paralel bir istihdam sisteminde, yani sadece koruyucu işyerlerinde çalışmaktadırlar. Bu nedenle ayrıca savunmasızlar ve ayrımcılığa maruz kalıyorlar. İşverenler, bir yandan devletin engelli kişilerin istihdamı için verdiği ödenekleri (devlet sübvansiyonları) kullanmak için bu kadınlara resmi olarak istihdam sağlarken, diğer yandan ise, işe alınan kadınların işe gitme ve çalışma zorunluluğu yoktur ve kazandıkları ücretin bir kısmını işverenlere

⁴⁹ İşverenler ile yapılan konuşma, yazarın kaydı, 20.08.2016.

⁵⁰ İstihdam ve iş ilişkilerindeki ayrımcılık uygulamaları, 2013, sayfa 41.

⁵¹ Fiziksel engelli kişilerin işgücü piyasasındaki durumu, Üsküp, 2009.

iade etmekle zorunludurlar. Bu kadınlar işveren tarafından "verilen zararı" telafi etmek'' bahanesiyle ek olarak çalıştırılıp, aylarca maaşları ödenmiyor veya azaltılıyor.⁵²

Etnik topluluklardan (Arnavut, Türk, Romen vb.) kadınlar, özellikle ayrımcılığa, yani cinsiyet ve etnik kökene dayalı ayrımcılığa maruz kalmaktadır. Örneğin, emek ilişkileri ve eğitim alanında, dini ve kültürel engellerin varlığı göz önüne alındığında, bu etnik topluluklara mensup kadınlar "istihdam ve eğitim için eşit fırsatlara sahip değilmişler''.⁵³

Özürlü kadınların, yaşlı kadınların ve etnik toplulukların üyelerinin işgücü piyasasına uygun entegrasyonları için eşit fırsatların sağlanması, bu kadınlara sosyal enklüzyon sağlayacaktır. Bu nedenle, hem ulusal hem de yerel düzeylerde finansal araçlar dahil olmak üzere uygun önlemlerle desteklenmelidir. Bu kişilerin piyasadaki ilgilenme(me)nin düzeltilmesi ve ayrımcılığa yol açan kalıplaşmış ve önyargıların üstesinden gelmek için kadınların gerçek durumlarına ve ihtiyaçlarına uygun önlemler alınmalıdır.

3.2. İş Sürecinde Kadınlara Karşı Ayrımcılık

Kadınların rolüne ilişkin tarihsel tutum ve basmakalıpların sonucu olarak, işe girme ile birlikte kadınlar, çoğunlukla erkeklerden daha az ödenmiş sektörlerdeki belirli mesleklerde yoğunlaşan düşük ücretli işlerde temsil edilmektedir.⁵⁴

Uluslararası Çalışma Örgütü'ne göre, kadınların yarı zamanlı ve çalışma saatlerinde biraz esneklik içeren işyerlerinde çalışmayı kabul etmeleri, istisnasız düşük kazanç ve daha az fayda anlamına geliyor. Kadınların işgücü piyasasındaki statüsü, kadınların çoğunlukla çocukların ve yaşlıların bakımından ve ev işlerinden sorumlu olması bakımından cinsiyet eşitsizliğinin bir sonucudur ve bu nedenle çoğu kez yarı zamanlı çalışmayı kabul etmek zorunda kalıyorlar. Yarı zamanlı işlerin genellikle düşük ücretli olduğu ve ilerleme imkânlarının kısıtlı olması göze alındığında, kadınların toplumdaki yerine olumsuz etkisi öngörülebilir. Ayrıca, "işyerlerin dikey dağılımında büyük cinsiyet ayrımcılığı görülmektedir, çünkü kadınların erkeklerden

⁵² Polio plus temsilcisiyle 22.09.2016 tarihinde yapılan konuşma, yazarın kaydı.

⁵³ Amerika Dışişleri Bakanlığı, Özgürlüklere ve haklara saygı konusunda yıllık rapor, sayfa 123.

⁵⁴ Eşit maaşlar, Uluslararası Çalışma Örgütü, sayfa 3.

daha düşük ücretli ve ücretsiz aile işlerinde çalışma olasılıkları daha fazla olduğu düşünülüyor. Yaşadıkları ortam ne kadar fazla geleneğe düşkün bir toplumdur, kadınlar ve erkekler arasındaki işyerlerinin dikey dağılımındaki fark daha fazla belli oluyor".⁵⁵

İş ve iş sürecinde kadınlara karşı ayrımcılığa yol açabilecek önemli bir fark, kadınların yönetim pozisyonlarında düşük oranda temsil edilmiş olmasıdır. Ayrıca, toplam işletme sayısında kadınlar bayağı düşük oranda, yani %36'sında temsil edilmektedir, oysa yönetici pozisyonlarda bulunan kadın sahibi işletmelerin çoğunda, yani %40'ında kadınlar, yönetici pozisyonunda bulunan bir kadınla temsil edilmektedirler.⁵⁶ Bu araştırmaya göre, iş ilişkileri alanında en fazla izole edilenler şunlardır : Çalışan Arnavut erkeklere kıyasla çalışan Arnavut kadınlar, çalışan Romen erkeklere kıyasla çalışan Romen kadınlar ve ilk öğretim sahibi erkek çalışanlar kıyasla ilk öğretim sahibi kadın çalışanlar. Daha geniş bir ifadeyle, bunun ücretlerde cinsiyete dayalı ayrımcılık olarak ve daha az gelişmiş bir bölgede yaşayan bir kadının emek ilişkileri alanında çifte ayrımcılığa uğradığı kabul edilir.⁵⁷

Ek olarak, göze batan, özellikle Doğu Planlama Alanı'nda tekstil şirketlerinde çalışan kadınların sömürüye, yani uzun çalışma saatleri, asgari ücret, çoklu vardiyalarda çalışmalara ve benzer ayrımcılığa tabi tutulmaları konusunda kadınların karşılaştıkları zorlukları bir örnek olarak kullanabiliriz.⁵⁸

Ortalama maaşın orta değerinin göz önüne alınmasıyla, Ayrımcılıkla Mücadele Komisyonu tarafından yapılan araştırmada, kadınların en sık : tarım, ormancılık, balıkçılık, gıda endüstrisi, nakliyat, depolama ve inşaat gibi sektörlerde ve ülkenin Doğu Planlama Alanı'nda maaşlarının erkeklerinkiyle kıyasla %25 oranında daha düşük maaş aldıkları sonuçlanıyor.

Sonuçlar, "engelli kadınların son derece zayıf bir durumda olduklarını, çünkü engelli bir kişi çalıştıran işletmelerin %30'u, kadınlara 10.000 denar'a kadar ücret, % 50'si ise 10.000'den 15.000'e varan ücret ödediğini" gösteriyor.⁵⁹

⁵⁵ Maaşlardaki cinsiyet farkı, 2012, sayfa 23.

⁵⁶ Ülke çapında cinsiyete dayalı maaş farkları, 2015, sayfa 22.

⁵⁷ Ülke çapında cinsiyete dayalı maaş farkları, 2015, sayfa 39.

⁵⁸ Probiştip Belediyesi eşit fırsatlar koordinatörü ile 23.08.2016 tarihinde yapılan konuşma, yazarın kaydı.

⁵⁹ Ülke çapında cinsiyete dayalı maaş farkları, 2015, sayfa 22.

Başka bir araştırmada, kadınlar ve erkekler arasındaki cinsiyete dayanan maaş farkı (aynı eğitim seviyesine sahip oldukları, aynı iş tecrübesi, aynı sektörde çalışma, meslek vb. olduğu varsayılp) %17,5'tir. Ücret farkı, sanayi ve geleneksel hizmetlerde en yüksektir.⁶⁰

Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından 2015 yılında yapılan son analizinin sonuçları, kadınların erkeklerden daha az ücret aldıklarını, yani erkeklerin ücretlerinden %18-19 daha düşük maaş aldıklarını göstermektedir.⁶¹ Bu çalışmada, “işverenlerin, çalışan kadınlara karşı ayrımcılık yapabileceği, çünkü kadınlarla aynı özelliklere sahip erkeklerin, bu özellikler (örneğin deneyim, eğitim vb.) için de daha yüksek maaş alacağı” sonucuna varılmıştır. Ayrıca, çalışma (sadece anneler babalar ile kıyaslanırken, anneler anne olmayan kadınlarla kıyaslanırken değil.) %7,8 oranında bir fark olduğunu göstermiştir. Bu demek oluyor ki, işgücü piyasasında, babalarla aynı özelliklere sahip olan annelerin %8 oranda daha düşük maaş aldıklarını göstermiştir.⁶²

“İşgücü piyasasında kadınlar: Basmakalıp ve zorluklar” araştırmasından elde edilen verilere göre cinsiyet açığı oranı, ekonomik sektörler, eğitim seviyesine, yaşa ve mesleğe göre farklı olduğu görülmektedir. En yüksek fark, kadınların %31 oranında daha düşük maaş aldıkları tarım sektöründe bellidir, en düşük fark ise kadınların sadece %1 oranında daha düşük maaş aldıkları mali sektöründe görülmüştür. En yüksek fark, yani kadınların %24,2 oranında daha düşük maaşları olduğu ilköğrenim sahibi çalışanlar arasında iken, en düşük fark, yani kadınların %10,1 oranında daha düşük maaşları olduğu yükseköğrenim çalışanları arasında görülüyor. 30 yaş ve altında kadınlar ve erkekler arasındaki fark (%11,9) daha yüksektir, 30 yaşının ve üzeri olan kadınlar ve erkekler arasındaki fark ise sadece %3,2'dir.⁶³

Tüm analiz ve araştırmalarda, farklı bir metodolojik yaklaşımdan doğabilecek sebeplerden farklı olsa bile, cinsiyet ödeme açığının varlığı belirlenir, ancak aynı zamanda eğilimi izlemek için sürekli analiz ve hesaplama ihtiyacını da gösterir. Kadınlar ve erkekler arasındaki cinsiyet farkı açığının varlığı, özellikle farklı etnik

⁶⁰ Gender pay gap in Western Balkans, 2013, sayfa 109.

⁶¹ Cinsiyete ve anneliğe dayalı maaş farkları : ekonometrik analiz, 2015, sayfa 3.

⁶² Cinsiyete ve anneliğe dayalı maaş farkları: ekonometrik analiz, 2015, sayfa 63.

⁶³ İşgücü piyasasında kadınlar : Basmakalıp ve zorluklar,2015.

kökene sahip kadınlar, engelliler ve düşük eğitim seviyesine sahip kadınlar arasındaki ücret farkında bir azalmaya yol açacak faktörler üzerinde etkili olacak önlemlerin alınmasına ihtiyaç duyuyor.

İş sürecinde kadınların ayrımcılığı, bir kadının üreme karakteriyle ilgili koruyucu önlemlerin kullanılması da dahil olmak üzere, çeşitli alanlarda ortaya çıkar. Belirli süreli bir sözleşmeyle çalışan çok sayıda kadın işverene hamile olduklarını bildirirken bir sorunla karşı karşıya kalmaktadır; bunun ardından sözleşmenin uzatılmaması ve istihdamlarının mevcut sözleşmenin sona ermesi ile bitiyor. İşveren, aynı işte hemen veya kısa bir süre içinde aynı kişiyi istihdam etmesine rağmen, işyerine ihtiyaç duyulmaması nedeniyle sözleşmenin devam etmemesi sıkça rastlanan bir durumdur. Tüm bunların, kadınların hamilelikte yaşadıkları stresin ve gelir kaynağının kesilmesi yanı sıra, gelirlerini önemli ölçüde tehlikeye düşüren işsizlik nedeniyle işten ayrılma sırasında maaş tazminat hakkını da kaybetmeleri gibi, kadınların üzerinde birçok etkisi vardır.

Ülkemizde, kişisel, aile veya medeni duruma dayanan ayrımcılığa yönelik ilk mahkeme kararı bile, davacının işverene hamile olduğunu belirttiği andan itibaren iş sözleşmesinin uzatılmaması sebebi ile alınmıştır.⁶⁴

Bu bölümün sonunda, işyerlerinde rapor edilen taciz durumunda oluşturulan komisyonlar dışında, işyerlerinde, ayrımcılığın rapor edilmesini sağlayacak yerleşik bir prosedür bulunmadığını belirtmek önemlidir.

Devlet Çalışma Denetimi Kurumu (DİT), çalışma yasalarının uygulanması, istihdam, iş sağlığı ve güvenliği, toplu iş sözleşmelerinin uygulanması, iş sözleşmeleri ve işçi ve işverenlerin iş ilişkileri ve iş güvenliği ve sağlığı alanındaki haklarını, yükümlülüklerini ve sorumluluklarını düzenleyen ve uygulayan diğer kanunlar konusunda denetimle görevli olan, Çalışma ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'na bağlı tüzel kişiliye sahip olan bir kurumdur.

Sendika organları, kadın işçilerin haklarını ancak sendika üyesi oldukları durumlarda, temsilcilik ve yasal tavsiye vererek korumaktadır. Sendikalar, kendi üyelerini eğitmek için çaba sarf ediyorlar, ancak asıl sorulan soru, kadınların,

⁶⁴ MZMP (Makedonya Genç Hukukçular Derneği) temsilcileri ile 10.09.2016 tarihinde yapılan konuşma, yazarın kaydı.

ayrımcılığı tanıma ve etkili bir koruma sağlama konusunda ne kadar eğitilmiş olduklarıdır.

Müdahale edilmesi gereken faktörlerden biri, kadın işçilere yönelik ayrımcılığın önlenmesi ve engellenmesi yönünde sendikal örgütlerin güçlendirilmesidir.

Benzer şekilde, öncelikle Devlet Çalışma Denetimi Kurumu, çalışanlar ve sendika örgütleri üyeleri için eğitimler yapma eğiliminin sürdürülmesi gerekmektedir.

3.3. İlerleme ve Eğitim Sürecinde Kadınlara Karşı Yapılan Ayrımcılık

İnsan kaynakları yönetimi aynı zamanda insan potansiyelinin geliştirilmesine yönelik bakımı da ifade eder. Bununla birlikte, uluslararası belgelerde açıkça talep edilmesine rağmen, özel alanlarda ve kamu sektöründe bu alanla ilgili veri bulunmamaktadır. Özel sektör için, işverenlerin çalışanların terfi ve eğitimleriyle ilgili herhangi bir önlem alıp almadıkları, alınan önlemlerin kadınlar ve erkekler için eşit fırsatlar anlamına gelip gelmediği ve eğitim adaylarının terfi veya seçiminde ayrımcı uygulamalar olup olmadığı hakkında hiçbir bilgi yoktur.

İşyerinde kadınların bilgi ve becerileri genellikle hafife alınmaktadır, çünkü iş hiyerarşisinde karar verme seviyesi yükseldikçe, kadınların oranı azalmaktadır. Ailevi sorumluluktan dolayı kadınlar işyerinde çok daha zor ilerleyebiliyorlar ve mesleki eğitim almak için çok nadir durumlarda fırsat buluyorlar. İş ilerlemesi, "gizli" ayrımcılığın ifade edildiği düşünülen alanlardan biridir ve kadınları ilerletememeye halk arasında "cam tavan" denir.⁶⁵

Çalışma ve Sosyal Politikalar Bakanlığı tarafından yapılan analizlere dayanarak, yerel yönetim idaresinde istihdam edilen kadınların katılımının erkeklerinkine göre neredeyse yarısı olduğu, yani 3.014 çalışanın kadın 5.719 çalışanın erkek olduğu sonucuna varılmıştır. Kadın ve erkeklerin belediye idaresindeki idari pozisyonlara ve belediyedeki kamu şirketlere bakıldığında bu fark daha da belirgindir. Bölüm ve sektör başkanları pozisyonlarında 201 kadın ve 609 erkek bulunmaktadır, yani kararların alındığı yönetici pozisyonlarda erkeklerin sayısı kadınların sayısından 3 kat daha fazladır. Kadınların yönetim kurullarındaki katılımının çok düşük olduğu,

⁶⁵ İşyerinde ayrımcılıkla mücadele kılavuzu, sayfa 39.

yani rakamlarla ifade edilmesi gerekirse, yönetim kurulu üyelerinin 158'i kadın, 483'ü ise erkektir. Kadınların kentsel ve kırsal topluluklardaki katılımında da benzer duruma rastlamaktayız ve sadece 13 kadının başkan pozisyonlarında bulunduğunu görüyoruz.⁶⁶

Bilişim Toplumu ve Kamu Yönetimi Bakanlığı'nın (MİOA) 2015 yılı için hazırladığı yıllık raporda, kamu sektöründeki çalışanlardan (İçişleri Bakanlığı, Makedonya Cumhuriyeti Ordusu ve İstihbarat Ajansı hariç) %53'ü kadın, %49'u ise erkek olduğunu belirtiyor.⁶⁷ Kamu yönetiminin yönetim yapısı hakkında, cinsiyete göre ayrılmış mevcut veriler bulunmamaktadır.

Bilişim Toplumu ve Kamu Yönetimi Bakanlığı (MİOA), 2011 yılında, kamu yönetiminde ıslahata yönelik, kalite yönetim sistemi ve kamu görevindeki çalışmaların ve verilen hizmetlerin değerlendirme konusunda ortak bir çerçeve oluşturmuştur. Çalışanların performansı için kurulan iç yönetim sistemi, iş hedeflerinin ve görevlerinin planlanmasından, çalışanların performanslarının sürekli izlenmesinden ve iş başarılarının değerlendirilmesinden oluşur. Görevlinin çalışmasının izlenmesi sırasında, çalışmasının gerekli düzeyde olmadığı algılanırsa, çalışmayı iyileştirmek için önlemler alınmalıdır. Bu önlemler ek eğitim, danışmanın atanması, istişareler ve benzeri uygulamalardan oluşmaktadır.⁶⁸ Aynı şekilde, Bilişim Toplumu ve Kamu Yönetimi Bakanlığı (MİOA), Çalışma ve Sosyal Politikalar Bakanlığı (MTSP) ile birlikte, milli ve yerel seviyede devlet memurları tarafından cinsiyet eşitliği kavramının algılanması hakkındaki elektronik demo-model gibi, Bilişim Toplumu ve Kamu Yönetimi Bakanlığı'nın (MİOA) eğitim programına dahil edilmiş olan devlet memurları için spesifik bir modul geliştirmiştir.⁶⁹

Bununla birlikte, yıllık eğitim programlarının izlenmesi ve uygulanmasına ilişkin olarak, memurların kariyerlerinde ilerlemeleri için önerilerde bulunması konusunda analiz yapılması için kullanılabilecek raporlar ve veriler bulunmamaktadır. Bu

⁶⁶ Kadınların yerel yönetim birimlerinde, kamu ve siyasi hayattaki nitelikli katılımını konusunda yapılan analiz, 2010, sayfa 6-9.

⁶⁷ 2015 yılı kamu sektörü çalışanları kütüğü yıllık raporu, 2015, sayfa 29.

⁶⁸ Yıllık eğitim programları hazırlamak için yönergeler, Bilişim Toplumu ve İdare Bakanlığı (MİOA), 2013, sayfa 3-5.

⁶⁹ Kadınlar ve erkekler arasında eşit fırsat sağlanmasına yönelik yapılan faaliyetler ve kaydedilen ilerleme hakkında 2015 yılı için yıllık rapor, sayfa 25.

bağlamda, toplumsal alanda erişilebilir olacak ve cinsiyete göre ayrılacak verilerin üretilmesi ve bu alanda araştırma yapılması gerekmektedir.

3.4. Vatandaşların İşgücü Piyasasında Kadınlara Karşı Yapılan Ayrımcılığı Algılaması

Genel olarak, “Eşit fırsatlar barometresi” adlı araştırmada kapsama altına alınan vatandaşlardan, incelemeye tabi tutulmuş kişilerin %4,5’i cinsiyet ayrımcılığıyla karşılaştığını belirtmiştir, bunların %64,4’ü şehirde yaşıyor, %60,3’ü kadın, ancak bu tür bir ayrımcılığı yaşayan kişilerin %53,4’ü Makedon, %35,6’sı ise Arnavut’tur. Bu demek oluyor ki, cinsiyet ayrımcılığına daha hassas olan kişiler kadınlar, kentsel alanlarda yaşayanlar ve etnik Makedonlar’dır.⁷⁰

İşgücü piyasasındaki cinsiyet eşitsizliğini tanıma yönünden, kadınların erkeklerden çok daha az elverişli bir durumda olmasına rağmen, yukarıda analiz edildiği gibi, kadınların kendilerinin ayrımcılığı tanımadıklarını vurgulamak önemlidir. Yani, yapılan araştırmada (Reaktor), kadınların ayrımcılığa maruz kaldıklarına, yani erkeklerle eşit fırsatlara sahip olup olmadıklarına yönelik sağlam bir tutuma sahip olmadıklarını ve çalışan ve tahsilli kadınların, iş piyasasında kadınlara yapılan ayrımcılığa karşı, işsiz ve eğitimsiz kadınlardan daha fazla “göz yumdukları” not edilmiştir.⁷¹

Bir başka araştırmada cinsiyete dayanan ayrımcılığın çevre tarafından ve aynı zamanda ayrımcılığa maruz kalanlar tarafından tanınmadığı sonucuna varılmıştır, ancak "kamu hayatından yoksunluk, yoksulluk, artan cehaletsizlik, okuldan ayrılma, yetişkin olmayan kız çocukların evlilikleri, aile içi şiddet, cinsiyet ayrımcılığının bir tezahürü olarak algılanmıyor.⁷²

Bir yandan edinilen istatistik verilereni göz önünde bulundurarak, diğer taraftan çeşitli araştırmalardan elde edilen bulgular, uluslararası kuruluşlardan ve cinsiyet eşitliği durumuna ve ülkedeki sosyal duruma atıfta bulunduğu çeşitli kuruluşlardan elde edilen tavsiyelere dayanarak, cinsiyete dayanan ayrımcılığın sebeplerini bilgi eksikliği, cinsiyet eşitliği duygusu eksikliği, eğitimsizlik, sorumlu kurumların

⁷⁰ Makedonya Uluslararası Dayanışma merkezi yayımı ,Eşit fırsatlar barometresi, , 2013, sayfa 14-15.

⁷¹ Cinsiyet eşitliği algılamaları : Makedonya ekonomisinde kadınlar, 2011, sayfa 17.

⁷² İstihdam ve iş ilişkileri alanındaki ayrımcı uygulamaların analizi, 2015, sayfa 51.

yetersiz katılımı ve tabi ki bu konunun önem derecesini düşüren vatandaşların hissizliği duygusuzluğu arasında aramamız gerekiyor. Cinsiyet sorunları ve genel olarak kadınların toplumdaki statüsü, yalnızca ulusal ve yerel düzeydeki politikalara değil, aynı zamanda bunları gerçekleştirmeye yönelik toplumsal cinsiyet perspektifinin tam olarak dahil edilmesini sağlayacak ciddi bir sistematik yaklaşıma tabi tutulmalıdır.

3.5. Rapor Edilen Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Vakaları

Analizin bu kısmı, ayrımcılıkla mücadele için yargı dışı mekanizmaların yanı sıra, ülkedeki mahkemelere açılan davalara ilişkin şikâyetlere odaklanmıştır. Ayrımcılıkla Mücadele Komisyonu'na (KZD) rapor edilen şikâyetlerin çoğu çalışma ve iş ilişkileri alanındandır ve bu ayrımcılığın en çok çalışma ve iş ilişkileri sürecinde bulunduğunu gösteriyor. Komisyonun 2011 yılında kurulmasından itibaren, 2016 yılının kasım ayına kadar rapor edilen vakaların toplam sayısı 24'tür.

Tablo 8 : Ayrımcılıkla Mücadele Komisyonu’na (KZD) rapor edilen, iş ilişkileri alanında cinsiyete dayanan ayrımcılık vakaları.

Yıl	2011		2012		2013		2014		2015		2016	
Rapor edilen şikâyetlerin toplam sayısı	60		78		83		106		70		51	
Çalışma alanında cinsiyete dayanan şikâyetlerin toplam sayısı	T	C	T	C	T	C	T	C	T	C	T	C
İş ilişkileri alanında rapor edilen şikâyetlerin toplam sayısı	30	2	29	3	36	7	42	7	30	0	24	5

T: Toplam, C: Cinsiyet

Kaynak: Ayrımcılıkla Mücadele Komisyonu yıllık raporu , 2016, s.16.

Yukarıdaki tabloda, 2011-2016 döneminde Ayrımcılıkla Mücadele Komisyonu’na (KZD) iletilen toplam şikâyet sayısına ilişkin veriler ile iş ilişkileri alanındaki ve cinsiyet dayanan ayrımcılıkla ilgili sunulan şikâyetlerin sayısına ilişkin veriler gösterilmektedir.

Bir özellik olarak, şikâyetlerin çoğunda, cinsiyetin yanı sıra : sağlık durumu, hamilelik, aile durumu, yaş vs. gibi başka sebeplerin bulunduğu da fark edilebilir.⁷³

2015 yılında, iletilen toplam 30 şikâyetten 2'sinde (işlem esnasında hakkın edinilmesinden dolayı) işlem durdurulmuştur, 9'unda ise ayrımcılık tespit edilmemiştir. Sadece 3 vakada ayrımcılık tespit edilmiştir. Bu iki şikâyet, cinsiyet, yaş ve etnik köken olmak üzere 3 sebepten oluşan ayrımcılığa dayanarak sunulmuştur. Diğer şikâyetler hâlâ işlem sürecinde bulunuyorlar.

2015 yılında, Ayrımcılıkla Mücadele Komisyonu (KZD) çalışma ve iş ilişkileri alanında cinsiyete dayanan ayrımcılık tespit etmiştir. İlettiği şikâyetinde, kadın, yöneticilere hamile olduğunu söylediğinde yöneticiler tarafından, başka şehirde bir işyerine atanması için iş sözleşmesi eki imzalamaya zorlandığını belirtmiştir. Uzman bir jinekolog tarafından seyahatin hamileliği için riskli olabileceği görüşünün ardından hastalık izni almak zorunda kalmış ve yöneticiler tarafından iş

⁷³ Ayrımcılıkla Mücadele Komisyonu’nun (KZD) 2012, 2013, 2014 ve 2015 yılları için yıllık raporu.

sözleşmesinin anlaşmalı feshi imzalaması için zorlanmıştır. Bu durumda, Komisyon cinsiyete dayalı ayrımcılığın yapıldığını tespit etmiş ve işverenin cinsiyet, hamilelik veya herhangi bir sebebe dayanarak herhangi bir ayrımcılık, dışlama veya kısıtlama yapmamasını, başka bir kişinin aynı veya benzer koşullarda sahip olabileceği veya bunlardan yararlanması ile karşılaştırıldığında, insan haklarının ve temel özgürlüklerin eşit tanınmasını önermiştir.

Ayrıca, kadın çalışanlarının, özellikle hamile ve anne olan kadınların başka bir işyerine atanmasında, aile ve mesleki sorumlulukların her zaman daha kolay bir şekilde uzlaştırılmasının sağlanması gerekiyor.⁷⁴

Ayrıca, bu analizin ihtiyaçları için, Kamu Denetçisi Ofisi'nden (NP) 2011-2015 dönemine ait raporlar incelenmiştir. Ayrımcılığa karşı koruma için sunulan şikâyet sayısındaki dikkate değer artışa ek olarak, Kamu Denetçisi, vatandaşların, ayrımcılığın mevcut olduğu formları ve korunma yollarını hâlâ tanımadıkları sonucuna varmıştır. Cinsiyete dayalı ayrımcılığa ilişkin olarak, ayrımcılığı rapor eden vatandaş sayısının hâlâ düşük olduğu ve kurumların ihlâlin niteliğine yeterince dikkat etmediği belirtilmektedir. Bu alandaki durumun iyileştirilmesi yönünde, Kamu Denetçisi eşit cinsiyette temsil sağlamak için sürekli çaba gösterilmesini önermektedir. Aşağıdaki tablo, 2011-2015 dönemi için Kamu Denetçisi Ofisi'ne gönderilen çalışma ve iş ilişkileri alanından şikâyetleri sayısının yanı sıra, ayrımcılık ve yeterli ve adil temsili temel alan bir genel bakış sunmaktadır.

⁷⁴ Ayrımcılıkla Mücadele Komisyonu'nun (KZD) 2015 yılı için yıllık raporu, sayfa 14.

Tablo 9 : Kamu Denetçisi Ofisi'ne gönderilen çalışma ve iş ilişkileri, cinsiyete ve yeterli adil temsili alanından sebeplere dayanan şikâyet sayısı

Yıl	2011	2012	2013	2014	2015
Toplam gönderilen şikâyet sayısı	4256	4346	3780	4249	4403
İş ilişkileri alanından gönderilen şikâyet sayısı	412	306	246	299	265
Yeterli ve adil temsili alanından ayrımcılığı temel alan şikâyet sayısı	42	32	53	66	53

Kaynakça: Kamu Denetçisi Ofisi yıllık raporu, 2016, s.18

İş ilişkileri alanındaki ayrımcılıkla ilgili şikâyetler üzerine hareket eden Kamu Denetçisi, her yıl vatandaşları çalışma ilişkisinden haklarını kullanma konusunda eşitsiz bir konuma getirildiğini belirlemektedir. Şikâyetlerin çoğunluğu, istihdam sürecini belirlemek, çalışma statüsünü belirlemek, çalışma statüsünün dönüşümü, atanma ve maaşların ödenmesi ile ilgilidir. Bununla birlikte, cinsiyete dayanan şikâyetlerin sayısı ve sunulan şikâyetlerin ne kadarının ayrımcılıkla ilgili olduğu, ne kadarının ise yeterli ve eşit temsil edilmekle ilgili olduğuna dair veri eksikliği bulunmaktadır. 2013 yılında, brüt maaşın hesaplanmasında ve ödenmesinde ve bir emekli maaşı tabanının kurulmasına ilişkin eşitsiz muameleye ilişkin bir şikâyet üzerine hareket eden Kamu Denetçisi, belirli işletmenin Toplu İş Sözleşmesinin belirli hükümlerinin, bu iş ilişkileri kesimini düzenleyen yasal normlara uymadığını tespit etmiştir.⁷⁵

Ayrımcılığa karşı korunma vakalarıyla ilgilenen Kamu Denetçisi, 2015 yılında vakaların sayısının geçen yıla göre yaklaşık aynı olduğunu ve ilk sırada etnik kökene dayanan ayrımcılık vakaları, ardından iş ilişkilerinde ayrımcılık vakaları, yeterli ve eşit temsil edilmek ilkesinin uygulanması ve işyerinde rahatsızlıktan (tacizden) korunma vakaları yer aldığını tespit etmiştir.⁷⁶

⁷⁵ İnsan hakları ve özgürlüklerinin saygı, tanıtım ve korunma düzeyine ilişkin yıllık rapor, 2013, sayfa 67.

⁷⁶ 2015 yılı için insan hakları ve özgürlüklerinin saygı, tanıtım ve korunma düzeyine ilişkin yıllık rapor, 2016, sayfa 88.

Analiz edilen dönemde, Kamu Denetçisi Ofisi'ne işyerinde psikolojik rahatsızlık-taciz ile ilgili şikâyetler sunulmuştur, ancak tam vaka sayısı ve şikâyet edenin verileri belirtilmemiştir.

Çalışma ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'ndaki kadın ve erkeklere eşit olmayan muamele yapılmasına ilişkin prosedürlerin yürütülmesinden sorumlu olan Hukuk Temsilcisine sunulan toplam 7 şikâyetten, sadece bir tanesi cinsiyete dayalı ayrımcılık şikâyetidir. Bu şikâyet incelenmiş ve ayrımcılık tespit edilmemiştir.⁷⁷

Belirtilmesi önemli olan şeylerden birisi de, 2012 yılından bu yana, Çalışma ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'nda yasal bir temsilci bulunmamasıdır. Bu, kadın ve erkeklerin eşit muamele edilmesi, yani cinsiyete dayanan ayrımcılık konusunun öncelikli bir konu olmadığı ve kenarda tutulduğu anlamına gelmektedir.

Yetkinliğinin kullanılmasında, Devlet Çalışma Denetimi Kurumu, 2011'den Ağustos 2016'ya kadar olan dönemde cinsiyete dayanan ayrımcılık yapıldığına dair bir şikâyet almamıştır. Diğer ayrımcılık gerekçelerle ilgili şikâyetler almıştır ve bu nedenle, eğer başka bir ayrımcılığa dayanarak kanunun ihlâl edildiği tespit edilirse, Devlet Çalışma Denetimi Kurumu (DİT), ihlâlin derhal giderilmesine ilişkin karar alır. Denetim görevlisinin aldığı kararı uygulamamak suç teşkil eder. İş Denetimi Kurumu yalnızca sınırsız zaman sözleşmeli ve hamileliği nedeniyle işten çıkarılmasının belli olduğu durumlarda müdahale etmiştir ve birkaç durumda işverenden kadın işçiyi işten çıkarma kararını iptal etmesini ve kadın işçinin işe geri alınmasını emretmiştir.⁷⁸

Ayrımcılıkla mücadele eden yargı dışı mekanizmalarına sunulan cinsiyete dayanan ve iş ve ilişkileri alanından şikâyetlerin az sayıda bulunması ve bu mekanizmaların ayrımcılık tespit ettiği durumların daha da az olması, bu mekanizmaların daha fazla tanıtılması ve çalışmalarında daha verimli olmalarını gerektiğini gösteriyor.

Az sayıda mahkeme kararlarından dolayı içtihat ile ilgili herhangi bir sonuca varılamaz. İçtihatın sistematik olarak izlenmesini sağlayacak bazı göstergeleri takip ederek önümüzdeki dönemde sağlam ve kapsamlı analizler yapmaya devam edilmesi gerekmektedir.

⁷⁷ Kadın ve Erkek Fırsat Eşitliği Kanunu'nun uygulama düzeyinin analizi, 2011, sayfa 21.)

⁷⁸ Devlet Çalışma Denetimi Kurumu temsilcisiyle 15.08.2016 tarihinde yapılan konuşma, yazarın kaydı.

Aralık 2015 itibariyle, 39'u Üsküp 2. Asliye Mahkemesi'nde olan asliye mahkemelere ayrımcılık için 47 dava açılmıştır.⁷⁹ Açılan davaların konusu ve davacıların cinsiyeti hakkında veri bulunmamaktadır. Bu, mahkemelerde dava kaydı sisteminin verileri Eşit Fırsatlar Kanunu'na uygun bir şekilde cinsiyete göre ayrılması için değiştirilmesi gerektiğini göstermektedir.

Asliye mahkemelerinin içtihatı konusunda, Makedonya Genç Hukukçular Derneği tarafından verilen bilgiye göre, Makedonya Genç Hukukçular Derneği tarafından desteklenen bir dava sürecinde Üsküp 2. Asliye Mahkemesi, Ayrımcılıkla Mücadele Kanunu'na dayanarak ilk kez iş ilişkileri alanından ayrımcılıkla ilgili karar aldığını görebiliyoruz.⁸⁰ Makedonya Genç Hukukçular Derneği, Mahkeme'nin, maaşların ve katkı paylarının ödenmemesi nedeniyle iş haklarının kullanılmasıyla ilgili mağduriyete dayalı eşitlik ve ayrımcılık hakkının ayrımcılığını ve ihlalini tespit ettiğini bildirmektedir. Mahkeme, işverene (davalıya) davacının iş ilişkileri alanından haklarını edinmesini sağlamasını ve aynı zamanda, gelecekte davacının Ayrımcılıkla Mücadele Kanunu ve Çalışma İlişkileri Kanunu ile güvence altına alınan eşit muamele hakkını ihlal eden eylemlerde bulunmaktan kaçınmasını zorunlu kılmıştır. Ayrımcılıkla mücadele Kanunu'nun uygulanması analizinde, işyerinde rahatsız etme (taciz) konusunda, 15.11.2012 ve 15.5.2013 tarihleri arası dönemde, Üsküp 2. Asliye Mahkemesi'nde 9 dava başlatıldığını ve tüm davaların Çalışma İlişkileri Kanunu'na dayanarak başlatıldığını görüyoruz. Bu davaların 4'ü kadınlar tarafından başlatılmış ve işyerinde taciz etme konusundaymıştı. Bu, yargı sisteminde güvensizliğin olduğu anlamına gelebilir ve "kadınlar işyerinde ayrımcılığa maruz kaldıklarına rağmen, öncelikle işyerini kaybetme korkusu olmak üzere, işvereni şikâyet etme veya başka eylemde bulunma durumunda işveren tarafından mağduriyete uğrayacakları korkusundan dolayı dava açmaya teşvik edilmezler."⁸¹

⁷⁹ Legal protection against discriminationin South East Europe Regional Study, sayfa 306.

⁸⁰ Temsilcilerle yapılan konuşma sonrası <http://myla.org.mk/index.php/novosti/138-2014-08-07-12-28-33'den> alınmıştır.

⁸¹ İstihdam ve iş ilişkilerindeki ayrımcılık uygulamaları analizi, 2013, sayfa 53.

Üsküp 2. Asliye Mahkemesi tarafından hamilelik gibi kişisel statüye dayalı ayrımcılığın tespit edildiği kararın alınmasıyla, ayrımcılığı bildiren ve haklarının korunması için dava başlatmak isteyen kadın işçilerin sayısı artmıştır.⁸²

Anayasa Mahkemesi, İş Kanunu'nun 24. maddesi 1 fıkrasının: "belirtilen cinsiyet işin yürütülmesi için gerekli bir şart değilse" kısmı ve 2 fıkrasının : "Bu maddenin 1. fıkrası hariç" kısmı için, "sözde gerçek bir profesyonel gereksinim kavramı, işverenlerin bir işyeri konusunda, sadece cinsiyetin bir işin yürütülmesi veya o işyeri için kaçınılmaz bir şart olduğu durumlarda cinsiyete dayalı ayrımcılık yapabilecekleri" açıklamasıyla, bu maddelerin anayasaya uygunluğunu tespiti için sunulan dilekçe hakkında işlem başlatmamıştır. Buna göre, ihtilaflı olan hüküm, istihdamdaki kadın ve erkeklere yönelik ayrımcılığın yasaklanmasında, yani istihdama yaklaşımda bir istisna sağlar ve kendi içinde ayrımcılık yaratmaz.⁸³

Anayasa'nın 110. maddesinin 3. satırına dayanan özgürlük ve hakların korunmasına ilişkin olarak, 2014 yılında Anayasa Mahkemesi, 7'si ayrımcılıkla mücadele konusunda olan

Başvuruların 2'sinde şikayetçiler mahkûmiyet, vicdan, düşünce ve kamuoyunun düşünce ifadesi özgürlüğünü koruma çağrısında bulunmaktadır. İki davada mahkeme, kararla, kamuya açık ifade hakkının ihlal edildiğinin tespit edilmediği açıklamasıyla talebi reddetmiştir. Diğer 14 davada, ehliyetlilik nedeniyle veya karar vermedeki usule ilişkin engeller nedeniyle başvurular reddedilmiştir.⁸⁴

⁸²MZMP (Makedonya Genç Hukukçular Derneği) temsilcileri ile 10.09.2016 tarihinde yapılan konuşma, yazarın kaydı.

⁸³ Anayasa Mahkemesi'nin 2014 yılı için çalışmasının incelenmesi, 2015, sayfa 23.

⁸⁴ Anayasa Mahkemesi'nin 2014 yılı için çalışmasının incelenmesi, 2015, sayfa 35.

SONUÇ

Kadınlar tam insan varlığı olarak tanınmaları ve esas insane haklarını kazanmaları için uzun dönem mücadele etme zorunda kaldılar ve maalesef bu mücadele hala bitmemiştir. Küresel anlamda birçok şekilde kadınların konumu iyileşmişse de, toplum kadınların tamamıyla ve hızlı insan haklarının gerçekleşmesini engelliyor.

Makedonya Cumhuriyeti bağımsızlığının ilan edilmesinden sonra ki dönem ilerleme ve gerilemeyi koşut olarak getirdi, barış ve ilerleme döneminde de kadınlara ve onların hak ve özgürlüklerine gereğince ilgi gösterilmedi ve o dönemde bu politikaya karşı çıkanlar da olmadı.

Toplumda kadın ve erkeklerin sahip oldukları farklı roller nedeniyle, “de jure” eşitliği, çoğu kez “de facto” ile neticelendi, formel ve hakiki eşitlik tamamıyla elde edildiği takdirde, kadınlar ve erkekler arası hakiki eşitlik sağlanabilir.

Formel eşitliği çok sayıda deklarasyon, düzenleme, statü ve diğer yasalarda görebiliriz, bu saydığım belgelerde ki hükümler tıpkı Makedonya Cumhuriyeti insan haklarının korunmasına ilişkindir, oysa ki gerçekte ve uygulamada başka bir durumla yüzleşiyoruz, bu durumun esas nedenlerinden biri de yasal hükümlerin ihlali için yaptırımların olmamasıdır.

Bu çalışmanın hipotezini kanıtlamak için toplumsal cinsiyet eşitliği, vatandaşların kadının toplumdaki, özel ve iş dünyasındaki yeri hakkında, algısı hakkında bir anket yaptım. Anket Makedonya Cumhuriyeti’nin şu 4 şehrinde yapılmıştır : İştip, Kalkandelen, Üsküp ve Pirlpe. Anket toplam 1040 katılımcı üzerine yapılmıştır. Bunların 520’si erkek, diğer 520’si ise kadındır.Yapmış olduğum araştırmalara ulaşmam için değişik iş sektörlerinde çalışan ve farklı yerlerde hayat sürdüren tanıdıklarım sayesinde ulaştım.Aaraştırma esnasında iş algısı ve işsizlik sorunları dikkatimi çekti.

Katılımcılar 20 ve 65 yaşlarıarasındadır ve (üniversite öğrencileri, çalışanlar,işsizler ve emekliler gibi) farklı vatandaş gruplarına aittirler.

Bu şekilde, Makedonya’nın doğu, batı, orta ve kuzey bölgelerinden insanlarla röportaj yaparak kamuoyunun gerçek düşüncesi hakkında resim oluşturmaya çalıştım. Anketin son kısmı sadece çalışan kadınlar için geçerlidir.

Doğrudan ve dolaylı ayrımcılıkla ilgili deneyimlerine ilişkin bazı sorulara verdikleri cevapları değerlendirerek, Makedon zihniyetinde ortaya çıkan geleneksel değerler nedeniyle kadınların çalışmaya başlamaya karar verirken sorunlarla karşılaştıkları sonucuna vardım. Çalışmak isteyen kadınlar toplum tarafından çok düşük seviyedende destek almaktadırlar. Ayrıca, istihdam ve iş görüşmeleri sürecinde kadınlar, işverenler tarafından evlilik ve aile planlaması kısıtlamaları konusunda şartlandırılıyorlar. Bu durum, terfi süreci için de geçerlidir. Anket sonuçları, kadınların hem özel hem de iş hayatında cinsiyete dayalı ayrımcılıkla karşılaştıklarını göstermektedir.

Bahis konusu teşkilatlarda kadınların orantılı kapsanmasına ilişkin yasal hükümleri ihlal eden siyasi parti, devlet örgen ve kurumlar ile özel sektöre yaptırımlar uygulanmadıkça, bu konuda düzelmenin söz konusu olmayacağı söylenebilir.

Güç merkezleri hala erkeklerin elinde bulunuyor. Kendi sesini duyurabilecek güçlü kadınlara gerek duyulmaktadır. Kadınlar Froytun dediği gibi doğaya dayanmalıdırlar: cinsiyet kaderi belirliyor, kadınlar siyasette, işlerinde, kültür, spor ve tüm toplumsal alanlarında birbirlerine dayanmalıdırlar, aralarında çok bağlı olmalılar ve koordine içinde bulunmalıdırlar.

Siyasi partilerde mevcut kadınlar kadın gücünü ve potansiyelini tespit etmelidirler Sağlık alanında, yargıda, üniversitelerde yönetici görevler erkeklerin elindedir, oysa elimizde mevcut verilere göre kadınlar doktora ünvanına kadar yükselen yüksek eğitimden daha çok geçiyorlar. Kadınların yüksek eğitimden daha başarılı ve daha yüksek notlarla mezun oldukları da verilere dayanarak elde edilen gerçektir.

Maalesef emek piyasasında bu gerçekler göz ardı ediliyor. Cinsiyetler arası eşitlik sürecine gösterdiğimiz mücadelede, hayatımızı paylaştığımız erkekler de yer alıyor. Onların rölü çok büyüktür.

İnsan hak ve özgürlüklerin ifası konusundaki şimdiye kadar uygulama, insane hakları ve özgürlüklerinin saygılanması düzeyi ile demokrasinin gelişimi düzeyiyle bağlantılı olduğu anlaşılmaktadır. Bu bağlamda bir toplumun ekonomik düzeyine de bağlı bir konudur.

İnsan hak ve özgürlüklerini saygılamadan demokrasiden söz edilemez ve gelişme olmadan aslında ne insane hak ve özgürlükleri olur ne de demokrasiye yer kalır.

Elde edilen sonuçlara dayanarak, Makedonya toplumunun görüşüne göre kadınların işgücü piyasasında erkeklerden daha az etkin oldukları sonucuna varabiliriz. İşverenlerin işçi seçiminde erkekleri kadınlardan daha az tercih ettikleri ve bir mağazada, butikte, kafede, restoranda vb. gibi işyerlerinde çoğu kez kadınları işçi olarak kaydetmeklerinden dolayı kadınların arasında istihdam oranı daha düşüktür. Maalesef, Makedonya Cumhuriyeti'nde kadının çalışmaması, aksine, ev hanımı, anne ve eş olması gerektiği fikrini paylaşan vatandaşların sayısı hâlâ yüksek olduğunu görebiliyoruz. Makedonya vatandaşlarının çoğunluğu, ev içi yükümlülüklerinin yerine getirilmesine ilişkin beklentilerin kadınlar için erkeklerden daha fazla olduğu konusunda hemfikir. Makedonya vatandaşlarının çoğu, kadınların ev işlerinden sorumlu olduğunu farkındadır. Bunun, kadınların çalışmasında ve daha yüksek pozisyonlara gelmesinde engel olduğunu görebiliyoruz. Kadınların çalışması, kadınlara karşı yapılan ayrımcılık ve hatta kadınların yönetici pozisyonlara atanması konusunda farkındalık ayrıca düşüktür.

Kadınlar, kendilerini işletme yönetme konusunda kendilerini hazırlıklı hissediyorlar. Kadın katılımcılar, kadınların kariyerlerinde başarılı olmak için gerekli kapasitelere, niteliklere veya isteklere sahip olduğunu düşünüürken, erkek katılımcıların görüşünde bu böyle değildir.

Söz konusu siyaset olunca, kadınların siyasetle ilgilenmesi ve siyasi bir görev için aday olmaları için ilgi göstermedikleri doğru değildir. Geçmişten günümüze, siyasetle aktif olarak ilgilenen kadın sayısında belli bir artış yaşanmasına rağmen, siyaset partilerinde hâlâ erkeklerin hâkim olduğunu ve karar alma gücünün hâlâ erkeklerin elinde olduğunu görebiliyoruz.

Ülkemizde, iş dünyasında kadınların başarılı olabileceği konusundaki düşünceler ayrıdır. Bu, yalnızca kadınların daha iyi bir çalışma yaşamı için gerekli koşullar sağlandığı takdirde mümkündür. Katılımcıların sağlanması gereken koşullar konusunda aynı fikirde oldukları koşullar şunlardır : çocuk yuvalarına ulaşımının ve yuva sayısının artırılması, küçük çocuklu annelere esnek çalışma koşulları vb.

Kadınlara yönelik ayrımcılığın, işgücü piyasasındaki erişimde, istihdam sürecinde ve çalışma sürecinde her biçimde mevcut olduğu sonucuna varabiliriz. Sağlam yasal mevzuatın varlığına rağmen, işgücü piyasasında kadınlara karşı cinsiyete ve etnik kökene, cinsiyete ve maluliyete, cinsiyete ve yaşa, cinsiyete ve medeni ve aile

durumuna dayanan çoklu ayrımcılığın mevcut olduğu ortada. Cinsiyete dayalı ayrımcılık, hem çevreden hem de ayrımcılığa maruz kalan kişiler tarafından yeterli bir şekilde tanınmamaktadır. Eğitimin ve yaşam ortamının kadınların işgücü piyasasının ulaşılabilirliği üzerinde büyük etkisi vardır.

Hamile kadınlar için yasal korumanın varlığına rağmen, bu kadınlara karşı ayrımcılık yapılıyor ve yasal mevzuattaki belirsizliklerinden dolayı işten çıkartılıyorlar.

Özürlü kadınlar işgücü piyasasına yeterince entegre edilmemiş ve toplumun sınırlarında bulunmaktadır.

Sanayide ve geleneksel hizmetlerde en büyük olan ve düşük ücretli işler, yarı zamanlı çalışma, kadınların yönetsel pozisyonlarda kadınların düşük temsil edilmesi gibi çeşitli faktörlere bağlı olan kadın ve erkeklerin maaşları arasında cinsiyet farkı olduğunu fark edebiliyoruz.

Kamuya açık ve cinsiyete göre ayrıştırılmış verilerin oluşturulması ve ilerleme eğitim sürecinde kadınlara karşı ayrımcılık alanında araştırma yapılması gerekmektedir.

Kadınlar arasında, ayrımcılığın tanınması konusunda farkındalık hâlâ düşük. Kadınlar kime ve nereye ulaşıp bildirmeleri gerektiğini bilmiyorlar ve ayrımcılığa karşı koruma süreci başlatmak istemiyorlar.

Ayrımcılığa karşı koruma mekanizmaları yeterli kullanılmamaktadır ve cinsiyete dayalı ayrımcılıkla ilgili başlatılan süreçlerin sayısı çok azdır.

Daha ayrıntılı bir analiz için, içtihat yetersizliği yanı sıra, cinsiyete göre ayrılmış ve mahkeme davalarında ayrımcılık gerekçelere ilişkin veriler bulunmamaktadır.

Ayrımcılıkla Mücadele Komisyonu (KZD) ve Kamu Denetçisi'nin (NP) cinsiyete dayalı şikâyetlere konusundaki uygulamaları makuldur, yani az sayıdaki şikâyet nedeniyle, cinsiyet ayrımcılığını tespit etmek için uygulayacak yeterli tecrübe birikimi yoktur.

Cinsiyet eşitliği ve Makedonya toplumundaki kadınların durumunun iyileştirilmesi için mevcut duruma göre eylemler alınmalıdır, yani ülke çapında kırsal alanlardan, farklı etnik topluluklardan gelen ve özellikle engelli kızlar için kaliteli eğitime eşit erişim sağlama, kadınların ihtiyaçlarına göre, yani cinsiyete duyarlı aktif istihdam önlemleri gibi önlemlerin alınması gerekiyor.

İşverenleri ayrımcılığın tanınması ve sonuçları hakkında eğitmek ve iş organizasyonlarına farklılıkların dahil edilmesi konusunda faydalarını bildirmek.

Medya, mevcut toplumsal cinsiyet basmakalıplarına, önyargıya ve ayrımcılığa neden olan içeriklerin yayınlanmasına ve özellikle de cinsiyete dayalı rahatsız edici ve ayrımcı içeriğe sahip iş ilanlarının yayınlanmamasına yönelik özen göstermelidir.

Başta farklı etnik kökenli, engelli ve düşük eğitim seviyesine sahip kadınlar olmak üzere, maaşlardaki açığın azalmasına yol açan faktörlere karşı önlemler alınmalıdır.

Kadın işçilere karşı ayrımcılığın önlenmesine ve giderilmesine yönelik Sendikalar ve Devlet Çalışma Denetimi Kurumu'nun güçlendirilmesi gereklidir.

Kadın işçilerinin yetkili makamlar önünde kendi haklarını savunmaları için farkındalığını yükseltmek ve eğitmek gerekmektedir.

Ayrımcılıkla Mücadele Komisyonu (KZD), Kamu Denetçisi ve mahkemeler gibi koruma mekanizmalarının teknik ve uzmanlık kapasitelerinin güçlendirilmesi ve vatandaşların bunları verimli bir şekilde kullanabilmesi için bu kurumların yetkilerinin tanıtılması.

İçtihatın takip edilmesi, ayrımcılık esasları ile ilgili kayıt tutmak, cinsiyete göre ayrıştırılmış veriler yasal zorunluluğunu uygulamak, daha sıkı ve etkili denetimlerin yapılması ve belirli süreliğine çalışan hamile kadınlara ilişkin yasal mevzuatının netleştirilmesi gerekmektedir.

Esnek çalışma saatleri, çocuklara ve yaşlı aile üyelerine bakım için destek ve yardım hizmetlerine erişimin arttırılması, işgücü piyasasında kadınlara karşı ayrımcılığı azaltacak ve kadınların aile ve mesleki hayatı arasında uzlaşma sağlayacak önlemler alınması gerekmektedir.

Doğrudan ve dolaylı ayrımcılıkla ilgili deneyimlerine ilişkin son gruptaki sorulara verdikleri cevapları değerlendirerek, Makedon zihniyetinde ortaya çıkan geleneksel değerler nedeniyle kadınların çalışmaya başlamaya karar verirken sorunlarla karşılaştıkları sonucuna vardım. Çalışmak isteyen kadınlar toplum tarafından çok düşük seviyede destek almaktadırlar. Ayrıca, istihdam ve iş görüşmeleri sürecinde kadınlar, işverenler tarafından evlilik ve aile planlaması kısıtlamaları konusunda şartlandırılıyorlar. Bu durum, terfi süreci için de geçerlidir. Anket sonuçları, kadınların hem özel hem de iş hayatında cinsiyete dayalı ayrımcılıkla karşılaştıklarını göstermektedir.

İdeolojik bölümler en yavaş değişiyor (gelenekler, adetler, efsaneler, ideolojiler)⁸⁵ Toplumların büyüme eğilimi var, bilgi ve rasyonel açıklama metodunu sasında barındıran çağdaşlaşma teorisine göre, bu büyüme ortamın süregenli uyumunu sağlıyor. Toplumlar değişebilir ve değişmelidirler, değişimler talep edilmektedir, bu şekilde geleneksel değerler sisteminden farklı bir sistem oluşabilir ve yeni oluşturulan sistem şimdiki güncel dönem ile geleceğe odaklanacak.

Kadınların ilerlemesi ve erkek kadın eşitliğinin sağlanması İnsan hakları sorusudur ve sosyal adaletin bir koşuludur, dolayısıyla Pekin deklarasyonu ve eylem platformu-kadın sorusu olarak izole edilmemelidir.

“Kadınların siyasete katılımı, hâlâ erkeklerin hakim olduğu kurumlar tarafınca yapılan bir hizmet olarak görünmemelidir, aslında daha eşit ve daha demokrasi dünyanın oluşturulmasında bir sorumluluk ve görev olarak algılanmalıdır” -Beng Save Södeberg- International IDEA genel sekreteri .

⁸⁵ Ogburn William F.and Nimkoff Meyer F..SOCIOLOGY,Houghion Mifflin Company,Boston,1964

KAYNAKÇA

Devlet İstatistik Kurumu	İstatistiksel Anketler Programı, 2017.
Devlet İstatistik Kurumu	İstatistiksel Anketler Programının Çalışması ve Uygulanmasına İlişkin Yıllık Rapor, 2017.
	“İşgücü Piyasasında Kadınlar: Basmakalıp ve Zorluklar”, 2015.
	“Makedonya Cumhuriyeti’nde İşletmede ve İş Dünyasında Kadınlar” Bilimsel Araştırma Projesi, İnsan Kaynakları Yönetimi Fakültesi, Turizm ve İşletme Üniversitesi, 2018.
	2007-2012 Dönemi İçin Ulusal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı.
	2007-2012 Dönemi İçin Ulusal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı’nın Uygulanışının Değerlendirilmesi.
Devlet İstatistik Kurumu	2013-2017 Dönemine Ait İstatistiksel Anketler
Devlet İstatistik Kurumu	2013-2017 Dönemine Ait İstatistiksel Anketler.
	2013-2020 Dönemi İçin Cinsiyet Eşitliğine İlişkin Ulusal Strateji.
	2015 Yılı İçin Kamu Sektörü Çalışanları Kütüğü Yıllık Raporu.
	2016-2020 Dönemi İçin Ayrımcılık Yapmama ve Eşitliğe İlişkin Ulusal Strateji.
Makedonya Parlamentosu	Ayrımcılıkla Mücadele Kanunu, http://www.merc.org.mk/Files/Write/00001/Images/Deklaracija2020_mkd.jpg
Ayrımcılıkla Mücadele Komisyonu	2012, 2013, 2014 ve 2015 Yılları İçin Yıllık Raporu.
BM Genel	Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi,

Kurulu	1966.
	Cinsiyet Eşitliği Algıları : Makedonya Ekonomisi'nde Kadınlar, 2011.
Istanbul Convention	“Council Of Europe Convention On Preventing And Combating Violence Against Women And Domestic Violence,” Council of Europe Treaty Series , No. 210
Devlet İstatistik Ofisi	Devlet İstatistik Kanunu, Makedonya Cumhuriyeti Resmi Gazetesi , 54/1997, 21/2007, 51/2011, 104/2013, 42/2014, 192/2015, 27/16, 83/18 and 220/18.
Devlet İstatistik Kurumu	Kuzey Makedonya'da Kadınlar ve Erkekler, 2019.
European Parliament	Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council, 5 July 2006, L204/23.
Donevska M., Gorgiev D., Gerovska Mitev M., Kalovska T.;	Social Protection and Social Inclusion in Macedonia. Brussels: European Commission, DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, 2007.
Uluslararası Çalışma Örgütü	Eşit Maaşlar, 2015.
European Commission	“Strategy for equality between women and men 2010-2015”, COM(2010) 491.
European Commission	“Annual Progress Report for Macedonia 2013,” Enlargement Strategy and Main Challenges 2013-2014 , COM(2013)700 final
	Geçici İstihdam Ajansları Kanunu, (Çevrimiçi) https://www.partner.com.mk/eng/images/stories/dokumenti/Zakon%20za%20Agencii%20za%20privremeni%20vrabotuvanja.pdf
International Republican Institute	Survey of Macedonian Public Opinion , December 2014, Washington and Skopje: IRI, 2014.

Birleşmiş Milletler	İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, BM Genel Kurulu 183. Oturumu, Paris.
	İnsan Hakları ve Özgürlüklerinin Saygı, Tanıtım ve Korunma Düzeyine İlişkin Yıllık Rapor, 2013.
	İstihdam ve İş İlişkileri Alanında Ayrımcılık Uygulamaları Analizi, 2013.
	“İstihdam ve İşsizlik Durumunda Sigorta Kanunu,” Sluzhben Vesnik , 1997-07-31, No. 37, pp. 1493-1519
	“İş İlişkileri Kanunu,” Official Gazette of the Republic of Macedonia , no. 62/05, 106/08, 161/08, 114/09, 130/09, 50/10, 52/10, 124/10, 47/11, 11/12, 39/12, 13/13, 25/13, 170/13, 187/13, 113/14, 20/15, 33/15, 72/15, 129/15 and 27/16
Makedonya Parlamentosu	İşyerinde Tacizden Koruma Kanunu.
Makedonya Parlamentosu	Kadın ve Erkek Fırsat Eşitliği Kanunu.
	Kadınlar ve Erkekler Arasında Eşit Fırsat Sağlanmasına Yönelik Yapılan Faaliyetler ve Kaydedilen İlerleme Hakkında 2015 Yılı İçin Yıllık Rapor.
	Kadınların Yerel Yönetim Birimlerinde Kamu ve Siyasi Hayattaki Nitelikli Katılımını Konusunda Yapılan Analiz, 2010.
Makedonya Parlamentosu	Makedonya Cumhuriyeti Anayasası, (Çevrimiçi) https://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/en/mk/mk014en.pdf
Devlet İstatistik Kurumu	Makedonya Cumhuriyeti’nde Kadınlar ve Erkekler, 2016.
Devlet İstatistik Kurumu	Makedonya’da Kadınlar ve Erkekler, 2017.
Mihailovska Y., Popovik M.;	Eşit Fırsatlar Barometresi , Makedonya Uluslararası İşbirliği Merkezi, Üsküp, 2013.

European Parliament	Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on improving the gender balance among nonexecutive directors of companies listed on stock exchanges and related measures .
European Parliament	Report on the application of Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities, and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation.
Makedonya Parlamentosu	Seçim Kanunu.
	Siyasette Kadınlar : Siyasi Görevlere Doğru Yol ve Makedonya’da Yerel Seviyedeki Etkisi, Reaktor- Alan Araştırması.
Makedonya Parlamentosu	Ticaret Kurumları Kanunu.
	Ülke Çapında Cinsiyete Dayalı Maaş Farkları, 2015.
Wittmer, D. E., Bouché, V.;	“The limits of gendered leadership: Policy implications of female leadership on women’s issues,” Politics & Gender , 9(3), 2013, 245-275.
Bilişim Toplumu ve İdare Bakanlığı	“Yıllık Eğitim Programları Hazırlamak İçin Yönergeler,” 2013.

Elektronik Kaynaklar

www.ec.europa.eu/eurostat

www.stat.gov.mk

www.sobranie.mk

EKLER

Ek-1: Anket Soruları

1. Makedonya Cumhuriyeti'nde erkeklerin istihdam alanında kadınlardan daha etkin olduğunu düşünüyor musunuz?

- A) Evet
- B) Hayır
- C) Fikrim yok

Katılımcıların % 58,3'ü EVET, % 40,4'ü HAYIR, % 1,3'ü FİKRİM YOK cevabını vermiştir.

2. Kadının çalışması gerektiğini, yoksa eş ve ev hanımı olarak geleneksel rolünü koruması gerektiğini mi düşünüyorsunuz?

- A) Evet
- B) Hayır
- C) Fikrim yok

Katılımcıların % 74,5'i EVET, % 24,9'u HAYIR, % 0,6'sı FİKRİM YOK cevabını vermiştir.

3. Kadının iş ve aile hayatı arasında uyum sağlayabileceğini düşünüyor musunuz?

- A) Evet
- B) Hayır
- C) Fikrim yok

Katılımcıların % 30'u EVET, % 68'i HAYIR, % 2'si FİKRİM YOK cevabını vermiştir.

4. Ev ve aileye gelince, kadınlardan erkeklerden daha fazla beklendiğini düşünüyor musunuz?

- A) Evet
- B) Hayır
- C) Fikrim yok

Katılımcıların % 80,4'ü EVET, % 18,3'ü HAYIR, % 1,3'ü FİKRİM YOK cevabını vermiştir.

5. İşgücü piyasasında kadınlara karşı ayrımcılık olduğunu düşünüyor musunuz?

- A) Evet
- B) Hayır
- C) Fikrim yok

Katılımcıların % 35'i EVET, 62,7'si HAYIR, % 2,3'ü FİKRİM YOK cevabını vermiştir.

6. İstihdam konusunda, kadınlarda vasıf eksikliği olduğunu düşünüyor musunuz?

- A) Evet
- B) Hayır
- C) Fikrim yok

Katılımcıların % 46,4'ü EVET, % 48,2'si HAYIR, % 1,8'i FİKRİM YOK cevabını vermiştir.

7. Makedonya Cumhuriyeti'nde genel olarak, kadınların erkeklerden daha yüksek eğitim seviyesine sahip olduklarını düşünüyor musunuz?

- A) Evet
- B) Hayır
- C) Fikrim yok

Katılımcıların % 40,6'sı EVET, % 56'sı HAYIR, % 3,4'ü FİKRİM YOK cevabını vermiştir.

8. İşyerinde ilerleme imkânlarının kadınlar ve erkekler için eşit olduğunu düşünüyor musunuz?

- A) Evet
- B) Hayır
- C) Fikrim yok

Katılımcıların % 25,1'i EVET, % 69,3'ü HAYIR, % 5,6'sı FİKRİM YOK cevabını vermiştir.

9. İstihdam sürecinde, işverenlerin yeni açılan bir işyeri için erkekleri kadınlardan daha fazla tercih ettiklerini düşünüyor musunuz?

- A) Evet
- B) Hayır
- C) Fikrim yok

Katılımcıların %72'si EVET, % 24'ü HAYIR, % 4'ü FİKRİM YOK cevabını vermiştir.

10. Bir kişinin yönetici pozisyona atanmasında kadınlara karşı ayrımcılık olduğunu düşünüyor musunuz?

- A) Evet
- B) Hayır
- C) Fikrim yok

Katılımcıların %79'u EVET, % 18'i HAYIR, % 3'ü FİKRİM YOK cevabını vermiştir.

11. Kadının bir yürütme organında çalışma yeteneğine sahip olduğunu düşünüyor musunuz?

- A) Evet
- B) Hayır
- C) Fikrim yok

Katılımcıların %75'i EVET, % 24,4'ü HAYIR, % 0,6'sı FİKRİM YOK cevabını vermiştir.

12. Erkeklerin iş için kadınlardan daha yetenekli olduğunu düşünüyor musunuz?

- A) Evet
- B) Hayır
- C) Fikrim yok

Katılımcıların % 43,6'sı EVET, %53,8'i HAYIR, % 2,6'sı FİKRİM YOK cevabını vermiştir.

13. Bir kadının kendi işini kurma yeteneğine sahip olduğunu düşünüyor musunuz?

- A) Evet
- B) Hayır
- C) Fikrim yok

Katılımcıların % 42,8'i EVET, %53,1'i HAYIR, % 4,1'i FİKRİM YOK cevabını vermiştir.

14. Kadınların kendi kariyerini yaratacak kadar hırslı olmadıklarını düşünüyor musunuz?

- A) Evet
- B) Hayır
- C) Fikrim yok

Katılımcıların % 74'üEVET, % 23'ü HAYIR, % 3'ü FİKRİM YOK cevabını vermiştir.

15. Kadınların siyasete katılabilecek yeteneğine sahip olduklarını düşünüyor musunuz?

- A) Evet
- B) Hayır
- C) Fikrim yok

Katılımcıların % 52,6'sı EVET, % 42,8'i HAYIR, % 4,6'sı FİKRİM YOK cevabını vermiştir.

16. Makedonya'daki toplumun siyasette kadınların olmasını desteklemediğini düşünüyor musunuz?

- A) Evet
- B) Hayır
- C) Fikrim yok

Katılımcıların % 67'si EVET, % 32'si HAYIR, % 1'i FİKRİM YOK cevabını vermiştir.

17. Siyasi partilerde erkeklerin hakimiyet kurduklarını ve gücü teslim etmek istemediklerini düşünüyor musunuz?

- A) Evet
- B) Hayır
- C) Fikrim yok

Katılımcıların % 86'sı EVET, % 13,5'i HAYIR, % 0,5'i FİKRİM YOK cevabını vermiştir.

18. Kadınların herhahngi bir adaylık için ilgi göstermediklerini düşünüyor musunuz?

- A) Evet
- B) Hayır
- C) Fikrim yok

Katılımcıların % 40,8'i EVET, % 58'i HAYIR, % 1,2'si FİKRİM YOK cevabını vermiştir.

19. Makedonya Cumhuriyeti'nde kadınların iş hayatını kolaylaştıracak olan daha iyi şartların olması gerektiğini düşünüyor musunuz?

- A) Evet
- B) Hayır
- C) Fikrim yok

Katılımcıların % 89'u EVET, % 10,7'si HAYIR, % 0,3'ü FİKRİM YOK cevabını vermiştir.

20. Makedonya Cumhuriyeti'nde kadınların iş dünyasında başarılı olabileceklerini düşünüyor musunuz?

- A) Evet
- B) Hayır
- C) Fikrim yok

Katılımcıların % 44,3'ü EVET, % 46'sı HAYIR, % 1,7'si FİKRİM YOK cevabını vermiştir.

SADECE ÇALIŞAN KADINLARA SORULAN SORULAR

1. Çalışma kararı alma sürecinde eşiniz tarafından desteklendiniz mi?

Bu soruya, kadınların %68'i HAYIR, diğer %32'si ise EVET cevabını vermiştir.

2. İstihdam sürecinde, işyeri seçimi konusundaki kararınıza eşinizden ekşş oldu mu?

Bu soruya, kadınların %72'si EVET, diğer %28'i ise HAYIR cevabını vermiştir.

3. İşyerinşzde fazla mesaiye kaldığınızda evinizde (eşinizle veya ailenin büyükleriyle) sorunlarla karşılaşitor musunuz ?

Bu soruya, çalışan kadınların %85'i EVET, diğer %15'i ise HAYIR cevabını vermiştir.

4. İstihdam veya iş görüşmesi sürecinde,işe alınma amacıyla,işveren tarafından evlilik ve aile planlama kısıtlamalarıyla şartlandırıldınız mı?

Bu soruya, çalışan kadınların %86'sı EVET, diğer %14'ü ise HAYIR cevabını vermiştir.

5. İşyerinde terfi sürecinde,işveren tarafından belirli bir süreliğine aile planlamamakla şartlandırıldınız mı?

Bu soruya, çalışan kadınların %83'ü EVET, diğer %17'si ise HAYIR cevabını vermiştir.