



Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Anabilim Dalı
Siyaset Bilimi Bilim Dalı

TÜRKİYE'DE HUKUK MESLEĞİNDE KADIN TEMSİLİ

Emine BALCI

Doktora Tezi

Ankara, 2017

TÜRKİYE'DE HUKUK MESLEĞİNDE KADIN TEMSİLİ

Emine BALCI

Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Anabilim Dalı

Siyaset Bilimi Bilim Dalı

Doktora Tezi


Ankara, 2017

KABUL VE ONAY

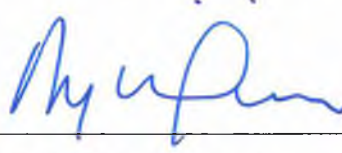
Emine Balcı tarafından hazırlanan "Türkiye'de Hukuk Mesleğinde Kadın Temsili" başlıklı bu çalışma, 15.06.2017 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Doktora Tezi olarak kabul edilmiştir.




Prof. Dr. Aylin Görgün Baran (Başkan)



Prof. Dr. Berrin Koyuncu Lorasdağı (Danışman)



Prof. Dr. Aylin Özman Erkman



Prof. Dr. Gülriz Uygur



Prof. Dr. Özlem Cankurtaran

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Prof. Dr. Sibel Bozbeyoğlu

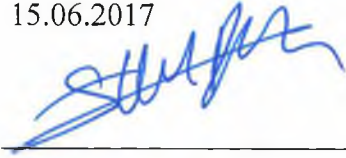
Enstitü Müdürü

BİLDİRİM

Hazırladığım tezin/raporun tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin/raporumun kâğıt ve elektronik kopyalarının Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım:

- Tezimin/Raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.
- Tezim/Raporum sadece Hacettepe Üniversitesi yerleşkelerinden erişime açılabilir.
- Tezimin/Raporumun 3 yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin/raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.

15.06.2017



Emine Balcı

YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI

Enstitü tarafından onaylanan lisansüstü tezimin/raporumun tamamını veya herhangi bir kısmını, basılı (kâğıt) ve elektronik formatta arşivleme ve aşağıda verilen koşullarla kullanıma açma iznini Hacettepe Üniversitesine verdiğimi bildiririm. Bu izinle Üniversiteye verilen kullanım hakları dışındaki tüm fikri mülkiyet haklarım bende kalacak, tezimin tamamının ya da bir bölümünün gelecekteki çalışmalarda (makale, kitap, lisans ve patent vb.) kullanım hakları bana ait olacaktır.

Tezin kendi orijinal çalışmam olduğunu, başkalarının haklarını ihlal etmediğimi ve tezimin tek yetkili sahibi olduğumu beyan ve taahhüt ederim. Tezimde yer alan telif hakkı bulunan ve sahiplerinden yazılı izin alınarak kullanılması zorunlu metinlerin yazılı izin alınarak kullandığımı ve istenildiğinde suretlerini Üniversiteye teslim etmeyi taahhüt ederim.

o **Tezimin/Raporumun tamamı dünya çapında erişime açılabilir ve bir kısmı veya tamamının fotokopisi alınabilir.**

(Bu seçenekle teziniz arama motorlarında indekslenebilecek, daha sonra tezinizin erişim statüsünün değiştirilmesini talep etseniz ve kütüphane bu talebinizi yerine getirirse bile, teziniz arama motorlarının önbelleklerinde kalmaya devam edebilecektir)

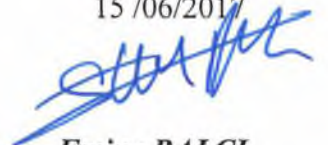
o **Tezimin/Raporumun 15/06/2020 tarihine kadar erişime açılmasını ve fotokopi alınmasını (İç Kapak, Özet, İçindekiler ve Kaynakça hariç) istemiyorum.**

(Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin/raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir, kaynak gösterilmek şartıyla bir kısmı veya tamamının fotokopisi alınabilir)

o **Tezimin/Raporumun.....tarihine kadar erişime açılmasını istemiyorum ancak kaynak gösterilmek şartıyla bir kısmı veya tamamının fotokopisinin alınmasını onaylıyorum.**

o **Serbest Seçenek/Yazarın Seçimi**

15 /06/2017



Emine BALCI

ETİK BEYAN

Bu çalışmadaki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, kullandığım verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı, yararlandığım kaynaklara bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu, tezimin kaynak gösterilen durumlar dışında özgün olduğunu, Prof. Dr. BERRİN KOYUNCU LORASDAĞI danışmanlığında tarafımdan üretildiğini ve Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Yönergesine göre yazıldığını beyan ederim.



Emine BALCI

ÖZET

Emine Balcı. *Türkiye’de Hukuk Mesleğinde Kadın Temsili*, Doktora Tezi, Ankara, 2017.

Toplumsal cinsiyet eşitliği bakımından hukukun adaletsiz oluşu, bir başka deyişle toplumsal cinsiyetçi önyargılarla hukukçu kadınların temsilindeki adaletsizlik, cinsiyete dayalı sayısal verilerde açıkça görülmektedir. Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin bir yansıması olarak profesyonel mesleklerdeki kadın temsilindeki adaletsizlik, hukuk mesleğinde de vardır. Bu adaletsiz durumun toplumsal cinsiyetçi önyargılar temeline dayandığı, yani toplumsal cinsiyet eşitliğine dayanmayan bir temsilin olduğu argümanıya bu tezde Türkiye’deki hukukçu kadınların hukuk mesleğindeki temsili analiz edilmiştir. Bu analiz ile tezin amacı, hukuk mesleklerindeki temsildeki adaletsiz durumun nedenlerini ortaya koymaktır. Tezin amacı doğrultusunda hukukçu kadınların hukuk düzeni içerisindeki temsil durumunu kendi deneyimlerini aktararak kadının hukuk mesleğindeki yerini yine kendilerinin belirlemesi için hukukçu kadınların deneyimlerinden yararlanılmıştır. Buradan hareketle tezde feminist araştırma yöntemlerinde kadın deneyimlerinin paylaşımı için kullanılan nitel araştırma yöntemlerinden yarı-yapılandırılmış derinlemesine mülakat tekniği kullanılmıştır. Temsil, deneyim, kadın sorunlarına duyarlılık kriterlerine dayanarak oluşturulan örneklem grubundan 19 hukukçu kadınla yarı-yapılandırılmış derinlemesine mülakat gerçekleştirilmiştir. Mülakatlardan edinilen veriler, toplumsal cinsiyetçi bakış açısıyla değerlendirilmiş, karşılaştıkları cam tavanlar ve nedenleri üzerine tartışılmıştır. Tezin Türkiye’de hukukçu kadınların temsilinin toplumsal cinsiyet eşitliğine dayanmadığına ilişkin argümanını destekler bulgulara ulaşılmıştır. Bu noktada toplumsal cinsiyet temelli eğitimin önemi ve toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılması, nicel temsilden ziyade nitelikli temsilin hukukçu kadınların temsilinde ön plana çıkması gerektiği sonucuna varılmıştır.

Anahtar Sözcükler

Hukuk mesleği, kadın temsili, toplumsal cinsiyet, kadın tarihi.

ABSTRACT

Emine BALCI, *Women's Representation of Legal Profession in Turkey*, Ph.D Thesis, Ankara, 2017.

Legal unfairness in terms of gender equality, in other words with the social bias based on gender, the unjust representation of women in the legal professions can be clearly seen in gender-based numerical data. The unequal representation of women in the professions as a reflection of gender inequality also exists in the legal professions. In this thesis, the female representation in the legal professions in Turkey has been analyzed with the argument that this unfair situation is based on gender bias that is, not based on gender equality. With this analysis, the aim of the thesis is to reveal the reasons of unequal representation of women in the legal professions. In the direction of the thesis's aim, the experiences of women in the legal professions have been taken into account in order to they determine their place in the legal profession. In this context, in order to share female experiences, semi-structured in-depth interview technique from the qualitative research methods has been employed. Semi-structured in-depth interviews with 19 women in the legal professions are conducted from the sample group formed on the basis of the criteria of representation, experience, and sensitivity to women's problems. The data obtained from the interviews have evaluated from a gender perspective and discussed on the basis of glass ceilings the encountered. This dissertation supports the argument that the representation of women in the legal professions in Turkey is not based on gender equality. At this point, it has come the conclusion that the importance of gender-based education and the mainstreaming of gender, the qualified representation rather than quantitative representation should be supported regarding the representation of women the legal professions.

Keywords

Representation, women representation, gender, legal profession, history of women.

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	i
BİLDİRİM	ii
YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI	iii
ETİK BEYAN	iv
ÖZET	v
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER	vii
KISALTMALAR DİZİNİ	ix
TABLolar DİZİNİ	x
GİRİŞ	1
1. BÖLÜM: TARİHSEL SÜREÇTE VE MESLEKİ TEMSİLDE HUKUKÇU KADINLAR	18
1.1.MESLEK VE KADIN TEMSİLİ	18
1.2.DÜNYADA HUKUKÇU KADINLARIN TARİHİ	31
1.2.1.Anglosakson Hukuk Sisteminde Hukukçu Kadınların Tarihi	34
1.2.2.Kara Avrupası Hukuk Sisteminde Hukukçu Kadınların Tarihi	37
1.3.DÜNYADA HUKUK MESLEĞİ VE KADIN TEMSİLİ	44
1.3.1. Anglosakson Hukuk Sisteminde Hukuk Mesleklerinde Kadın Temsili	44
1.3.2. Kara Avrupası Hukuk Sisteminde Hukuk Mesleklerinde Kadın Temsili.....	52
1.4.TÜRKİYE’DE KADINLARIN HUKUK MESLEĞİNE GİRİŞİ	60
1.5. BÖLÜM SONU DEĞERLENDİRME	69
2. BÖLÜM: TEZİN METODU	73
2.1.FEMİNİST METODOLOJİ: KADINLAR KENDİLERİNİ TANIMLIYOR	73
2.2. TEZİN METODU	79
3. BÖLÜM: TÜRKİYE’DE HUKUK MESLEĞİNDE KADIN TEMSİLİ: SAYISAL VERİLER VE HUKUKÇU KADIN DENEYİMLERİ	89
3.1.TÜRKİYE’DE HUKUK MESLEĞİNDE SAYILARLA KADIN TEMSİLİ 89	
3.2.TÜRKİYE’DE HUKUK MESLEĞİNDE KADININ YERİ	101
3.2.1.Hukuk Fakültesinden Farklı Dallara: Hâkimlik-Savcılık-Avukatlık-Noterlik. 101	

3.2.2.Hukukçu Kadınların Mesleki Deneyimlerinde Toplumsal Cinsiyet Yargılarının İzleri	112
3.3.HUKUK MESLEĞİNDE CAM TAVANLAR.....	120
3.4.MESLEKİ TEMSİLDE HUKUKÇU KADINLARIN EŞİTLİK MÜCADELESİNDE EĞİTİM-KOTALAR-KADINLIK ROLLERİ	129
3.5.YARGIDA HUKUKÇU KADIN OLMAK: NİCELİKSEL ÜSTÜNLÜK VE NİTELİKSEL AZINLIK TARTIŞMASI.....	138
3.6.BÖLÜM SONU DEĞERLENDİRME.....	141
SONUÇ.....	144
KAYNAKÇA	152
EKLER.....	165
EK 1- HUKUKÇU AKADEMİSYEN KADINLAR İÇİN HAZIRLANAN DERİNLEMESİNE GÖRÜŞME SORULARI.....	165
EK 2- AVUKAT KADINLAR İÇİN HAZIRLANAN DERİNLEMESİNE GÖRÜŞME SORULARI.....	167
EK 3- HÂKİM-SAVCI KADINLAR İÇİN HAZIRLANAN DERİNLEMESİNE GÖRÜŞME SORULARI.....	169
EK 4- NOTER KADINLAR İÇİN HAZIRLANAN DERİNLEMESİNE GÖRÜŞME SORULARI.....	172
EK 5- DOKTARA TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU.....	174
EK 6- HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ ETİK KOMİSYON İZİN BELGESİ.....	176

KISALTMALAR DİZİNİ

ABA:	Amerika Birleşik Devletleri Barosu (American Bar Association)
ABD:	Amerika Birleşik Devletleri
ALES:	Akademik Personel ve Lisansüstü Eğitim Sınavı
BM:	Birleşmiş Milletler
CAPA:	Avukatlık Staj Değerlendirme Sınavı (Fransa) (Certificat d'aptitude à la profession d'avocat)
CEDAW:	Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women)
HSYK:	Hâkimler ve Savcılar Yüksek Kurulu
IEJ:	Avukatlık Eğitimi Enstitüleri (Fransa) (l'Institut d'Études Judiciaires)
JAC:	Adli Atama Komisyonu (Judicial Appointment Commission)
ÖSYM:	Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi
TBB:	Türkiye Barolar Birliği
TNB:	Türkiye Noterler Birliği
TÜİK:	Türkiye İstatistik Kurumu
YÖK:	Yüksek Öğretim Kurulu

TABLULAR DİZİNİ

Tablo 1: ABD, İngiltere, Almanya, İtalya ve Fransa’da Hukukçu Kadınların Hukuk Mesleklerinde Temsili	7
Tablo 2: Türkiye’de Hukukçu Kadınların Hukuk Mesleklerinde Temsili	8
Tablo 3: ABD’de Hukukçu Kadınların Sayısal Dağılımı	48
Tablo 4: İngiltere’de Hukukçu Kadınların Sayısal Dağılımı	51
Tablo 5: Almanya’da Hukukçu Kadınların Sayısal Dağılımı	54
Tablo 6: Fransa’da Hukukçu Kadınların Sayısal Dağılımı	58
Tablo 7: İtalya’da Hukukçu Kadınların Sayısal Dağılımı	60
Tablo 8: Türkiye’de Hukuk Mesleğinde İlk Hukukçu Kadınlar	67
Tablo 9: Türkiye’de Hukuk Mesleklerindeki Hukukçu Kadın Sayısal Dağılımı	82
Tablo 10: İstanbul ve Ankara Baroları’ndaki Avukat Kadın Örnekleme	83
Tablo 11: Noter Kadınlar Örnekleme	85
Tablo 12: Hukukçu Kadınlar Örnekleme	86
Tablo 13: Türkiye’de Hukuk Fakültelerinde Cinsiyete Göre Sayısal Dağılım	91
Tablo 14: T.C. Adalet Bakanlığı’ndaki Hukukçuların Cinsiyete Göre Dağılımı	93
Tablo 15: HSYK’daki Hukukçuların Cinsiyete Göre Dağılımı	94
Tablo 16: Türkiye’de İlk Derece Yargısında Hukukçu Kadın Sayısal Dağılımı	96
Tablo 17: Türkiye’de Yüksek Yargıdaki Hukukçuların Cinsiyete Göre Sayısal Dağılımı	97

GİRİŞ

“Adaletsizliğin birçok yüzü vardır. Örülü önyargılar kümesi bu yüzleri tanımayı zorlaştırdığından hem onları tanımak kolay değildir hem de tanınsa bile baş etmek zordur. Zira bu önyargılar doğal olarak kabullenilmiştir ve ilk başlarda üzerinde düşünmek dahi red edilir veya gereksiz bulunarak ‘gerçeklik’ olarak korunmak istenir. Bu önyargıların başında da toplumsal cinsiyetle ilgili önyargılar gelir ve yol açtıkları adaletsizlik görülmez. Adaletsizliği görmek için toplumsal cinsiyete dayalı önyargıların farkında olmak önemlidir. Farkındalığın yanı sıra adaletsizliği gidermek için bu önyargılar nedeniyle seslerini çıkaramayan insanların seslerini dinlemek gerekir” (Uygur, 2015: 121).

Adaletsizlik ve onu besleyen önyargıların başında hukuk gelir. Tarihsel çerçevede hukuk normlarının önyargıları beslediği görülmektedir. Bu önyargıların sürekliliğini sağlayan ise ataerkil ideolojidir. Hukuk uygulamasında da ataerkil ideoloji kaynaklı perspektifin hukuk uygulamasına egemen olduğu görülmektedir. Hukuk normları ve hukuk uygulaması bakımından adaletsizlik ortaya konulabilir. Aynı zamanda hukuk uygulayıcılarının cinsiyeti bakımından da adaletsizlik ortaya konabilir (Uygur, 2015: 122). Bu adaletsizlik durumu, feminist hukuk teorisinde toplumsal cinsiyet temelli araştırmalarla sorgulanmaktadır.

Judith Baer (2008: 438), feminist hukuk teorisyenlerinin hukuka ilişkin üç temel öncül üzerinde durduklarını belirtmektedir. Birincisi, hukuk teorileri erkekler tarafından geliştirilmektedir ve toplumsal cinsiyet bakımından nötr durumlarda dahi temel erkek önyargısını yansıtmaktadır. İkincisi, kadınların yaşamları erkeklerin yaşamlarından farklıdır. Mevcut teoriler bu farkı göz ardı ettiklerinden kadın gerçekliğine uymamaktadır. Üçüncüsü ise hukukta kadınların kendi deneyimlerine ve bakış açılarına yer verilmesi gerekmektedir.

Feminist hukuk araştırmaları doğrultusunda araştırmacılar, kadınların iş gücüne katılımı ve meslek edinmesi konusunda optimistik ve pesimistik raporlar hazırlamışlardır. Optimistik raporlarda kadınların hukuk, tıp ve yönetim alanlarında sayılarının arttığı ve alanlarında erkeklere denk performans ve başarı gösterdikleri anlatılmaktadır. Bazı

raporlar ise cinsiyetler arasında ayırımdan ziyade benzerlik yaşandığını ve mevcut iş yapılarında asimilasyonun gerçekleştiğini, bir başka deyişle kadınların mesleklerinde kendilerini kabul ettirmek için erkeklerin mesleki değerleri üzerinden çalıştıklarını ortaya koymuşlardır. Pesimistik raporlarda ise kadınların mesleklerinde üst mevkilere yükselme konusunda yapısal engeller (kurumların tutumları), bireysel engeller (verimlilik) ve cinsiyet temelli engeller (çocuk doğurma) nedeniyle erkekler kadar başarılı olamadıkları aktarılmaktadır. Feminist hukuk teorisi bu tartışmaları “special versus equal treatment” olarak ele alıp tartışmaktadır (Menkel-Meadow, 1989a: 295).

T.Stang Dahl’ın da belirttiği üzere (1987), feminist bakış geleneksel olarak hukukun erkek bakış açısına dayandığı kabulüyle bu erkek egemen yapıyı eleştirmektedir. Feminist bakışa göre, tarih boyunca kadınlar hukuk tarafından görmezden gelinmiş, birçok toplumda doğal ve normal kabul edilen erkek egemenliği ve kadınların erkeklere tabi olduğu ilişkiler çerçevesinde kadınlar aleyhine toplumsal düzen kurulmuştur. Bu noktadan hareketle feminist hukuk teorisi, bir eleştiri tarzı ve alternatif yöntem olarak hukuk kavramı özelinde geleneksel olarak zaman ve mekân değişse de niçin kadınların ikincil konumunun değişmediği sorusunu konu edinir. Dolayısıyla feminist hukuk araştırmacıları hukuk ve yaşam arasındaki karmaşık etkileşimde gerçek eşitliğe ve özgürlüğe katkıda bulunarak kadınların tabi oldukları eşitsiz durumu ve bu eşitsizliğin nedenlerini anlamaya çalışır. Feminist hukukun temel sorunu, feminist bakış açısından kadınların ortak ve gerçek eşitsizlik sorunlarının feminist bir perspektifle nasıl değiştirileceğidir (Dahl, 1987: 11,12).

“Hukuk, kültürel hâkimiyetin önemli bir parçasıdır. Kültürel hegemonyanın yöneten grubun sosyal realitesini, perspektifini yansıtması normal kabul edilir. Dolayısıyla hukuk, yöneten grubun egemenliğini sürdürmeye katkıda bulunur. Bu ise nesnel olmayan bir tutumdur. Zira bugün erkek, otorite dâhil her şeye sahiptir ve erkek normları dünyanın çoğu yerinde uygulanmakta ve uygulanan normlar kadınların nasıl olması gerektiğini düzenlemektedir. Kadınlar önemli politik kurumlarda ve mesleklerde hala temsil problemi yaşamaktadır. Ayrımcı politikalar kadınları bilinçli ve sistematik şekilde kamusal yaşamın dışında bırakmaktadır. Yani geleneksel hukuk, erkek perspektifinden erkek yorumuyla kurulmuş, feminist gündemi sınırlamış ve kadın, hukukun konusuna dâhil edilmeyerek göz ardı edilmiştir. Günümüzde kadının durumu

gelişmekte ve değişmektedir. Ancak bu değişim yavaştır. Kadının toplumsal konumunun olumlu yönde geliştirilmesi hukukun bütünü kapsayacak şekilde yapılmasıyla mümkündür” (Yüksel, 2003: 137).

Bu bağlamda hukukun adaletsiz oluşu, bir başka deyişle cinsiyetçi önyargılarla hukukçu kadınların temsilindeki adaletsizlik, cinsiyete dayalı sayısal verilerde açıkça görülmektedir. Bunun nedenleri arasında toplumsal cinsiyet kalıp yargıları, kamusal alan-özel alan ayrımı, cam tavanlar öncelikli bir yere sahiptir.

Cinsiyet, bedenin anatomik farklılıklarıyla ilgili bir kavramdır. Toplumsal cinsiyet ise kadınlar ve erkekler arasındaki toplumsal, kültürel, ekonomik, siyasal farklılıklarla ilgilidir. Yeni doğan çocuğun biyolojik bir cinsiyeti vardır ama henüz toplumsal cinsiyete sahip değildir. Çocuk büyürken toplumda çocuğun önüne konulan cinsiyetine uygun kurallar, şablonlar, davranış modelleri aile, medya, okul, arkadaş grupları, devlet tarafından modellenip somutlaştırılır ve böylece toplumsal cinsiyet meydana gelir (Connell, 1998: 255).

Ancak bu tanım, cinsel yönelimleri farklı olanları içermediği ve cinsiyeti sadece kadın ve erkek olarak belirlediği için yetersiz bulunmuştur. Judith Butler (2008)’ın itiraz ettiği nokta, toplumsal cinsiyetin koyduğu sınırlar ve kalıp yargılara dair birtakım sanılara dayanan erilliğe ve dişiliğe dair fikirlerdir. Ona göre toplumsal cinsiyetin anlamını kendi pratiğinin ön varsayımlarıyla sınırlandıran her feminist kuram, feminizm içinde dışlayıcı toplumsal cinsiyet normları oluşturmaktadır. Bu dışlayıcı toplumsal cinsiyet normları ise çoğu kez homofobik sonuçlar doğurmaktadır (Butler, 2008: 12).

Nancy Fraser, feminist literatürdeki dağıtıcı adalet ve farklılık tanımlamaları ayrımını eleştirerek bu tanımları bir arada tutacak şekilde toplumsal cinsiyet eşitliği anlayışını geliştirmeye çalışır. Feministlerin dağıtıcı adaleti ikinci plana alıp, tanınma politikalarına ağırlık vermelerini eleştirir. Zira Fraser’e göre feminizm, önceleri eşitlik talepleriyle sosyalist çizgide bir adalet anlayışı içindeyken, ikinci dalga feminizmle tanınma talepleri üzerinde durulmuştur. Böylece ekonomik eşitlikten ziyade kültürel farklılık vurgulanmıştır. Fraser, kültürel gibi toplumsal cinsiyet kavramına yoğunlaşmak yerine toplumsal cinsiyet mücadeleleri üzerinde durur ve toplumsal cinsiyet kavramının yeniden tanımlanması gerektiğini söyler (Fraser, 2013: 4).

Fraser'a göre dağıtım politikaları ve kültürel tanınma hem birbirini etkiler, hem de birbirinden bağımsızdır. Statüyle ilgili tanınma problemi sadece ekonomik dağılımla çözülemeyeceği gibi, ekonomideki dağıtım problemi de sadece statüyle çözülemez. Dolayısıyla toplumsal cinsiyet adaletsizliği, ekonomik dağıtım ve toplumsal statüyü değiştirmeyi gerektirir. Bir başka deyişle, mal dağılımı ve yanlış tanıma cinsiyetçiliğe yol açmaktadır ve her ikisinin birlikte değerlendirilmesi gerekir (Fraser, 2007: 26). Ona göre tanınma, bir sosyal statü sorunudur ve toplumsal cinsiyet ve adalet kavramıyla birlikte ele alınmalıdır. Anlatmaya çalıştığı “tanınma”, sosyal yaşama tam katılan olarak kadının statüsüyle ilgilidir. Tanınmama ise sosyal yaşama denk olarak katılmada engellenme olarak sosyal bağımlılık anlamındadır. Yani, kadının sosyal yaşama katılımını tam olarak engellemektir (Fraser, 2007: 30). Bu noktada kamusal alan-özel alan kavramı önemli hale gelmektedir. Zira kadının sosyal yaşama katılamaması, eril şekilde tanımlanan kamusal alana dâhil olamamasındandır.

Verloo ve Lombordo'nun da belirttiği üzere (2007), kamusal alan-özel alan ayrımı, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin türetildiği yerlerdir ve eril bir şekilde tanımlanmıştır. Feministler, kadınlara yönelik şiddet, ev içi şiddet, kadınların üremesi ve cinsiyete göre bakım göstermenin “özel alan politikadır” sloganıyla politikaya dâhil olduğunu söylemişlerdir. Kamusal alan-özel alan ayrımının yapılması, bu iki alanın birbirinden bağımsız ve ilişkisiz olduğu izlenimi verse de özel alanı da devlet belirlemektedir. Kamusal alan-özel alan ayrımı, cinsiyetlere göre işbölümü yapılmasına ve ücretlendirilen emek konusunda toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin yeniden üretilmesine neden olmaktadır. Dolayısıyla bu ayrım, iş yaşamı-ev yaşamı gibi bir ikiliğin olmasına da neden olmaktadır. İş yaşamı içerisinde ise ücretlendirmede kadınlar aleyhine eşitsizlik, kadınların erkeklerden daha az temsil makamlarında yer alması şeklinde yaşanan eşitsizlik yeniden üretilmektedir (Verloo ve Lombordo, 2007: 28). Bir başka deyişle, kamusal alan-özel alan ayrımıyla yaşanan toplumsal cinsiyet eşitsizliği, kamusal alana kadınların dâhil olmasıyla son bulmamakta ve kamusal alanda kadınlar yeni eşitsizliklerle karşı karşıya kalmaktadırlar. Çalışma yaşamında kadınların profesyonel mesleklere girmek ve bu mesleklerde temsil makamlarına gelmek konusunda karşılaştıkları cam tavanlar toplumsal cinsiyet eşitsizliğini yeniden üretmektedir.

Cam tavanlar, çalışma yaşamında örgütteki insanların sahip oldukları önyargılar tarafından oluşturulmaktadır. Kadın çalışanların örgütte üst yönetici pozisyonlara gelmelerini engelleyen, görünür olmayan yapay engellerdir (Drehner, 2003). Ailenin meslektan önce geldiğine, evlenince veya evlendikten sonra hamile kalan kadının işten ayrılacağına, kadınların kadınsı özellikleri nedeniyle erkekler kadar iyi yöneticilik yapamayacağına yönelik önyargılardan oluşan cam tavanlar, kadınların çalışma yaşamında yeterince varlık gösterememesine ve varlık gösterse bile temsil makamlarına gelememesine neden olabilmektedir. Son dönemlerde kadınlar birçok ülkede erkeklerle karşılaştırıldığında eğitim seviyesini yükseltmiş ve erkeklere öncelikli olarak tahsis edilen işlerde kadınların istihdamı artmıştır. Kadınlar, genişleyen fırsatlara ve iş alanında kendilerine yapılan yatırıma karşılık vermişlerdir. 2001 yılı itibariyle küresel işgücünün %40'ını kadınlar oluşturmaktadır ve kurumların hiyerarşik basamaklarında giderek yükselmektedirler. Ancak genel anlamda yönetim kademelerindeki temsilleri %20'yi aşmamıştır. Dolayısıyla cinsiyet ayrımcılığının varlığı aşikârdır. Ulusal araştırmalar, dünyadaki en büyük ve en güçlü şirketlerdeki zirve yönetimlerde kadınların oranının %2-3 ile sınırlandırıldığını açığa çıkarmıştır (Wirth, 2001: 25).

Bu noktada “cam tavanlar” terimi, kadınların erkekler gibi zirvedeki yöneticilik makamlarına yükselememesinin objektif bir kriterinin olmadığını göstermektedir. Burada karşımıza şirketlerin ve toplumun genelinde var olan yapıdaki doğal ayrımcılık çıkmaktadır. Nitelikli ve yarışmacı kadınlar cam tavanlara bakmaktadır ve başarılı şekilde üstesinden gelebileceğini görebilmektedir. Cam tavanlar şirketlerin örgütlenme yapılarına bağlı olarak farklı aşamalarda ortaya çıkabilmektedir ve bu durum genellikle piramit şekliyle gösterilmektedir (Wirth, 2001: 25).

Carrie Menkel-Meadow (1989a) ise profesyonel mesleklerde kadınların temsilindeki eşitsizliğin cam tavanlardaki önyargılarla oluştuğunu anlatmaktadır. Meslekler arası ayrımı veya meslek içi tabakalaşmayı, yani temsili açıklayan nedenler olduğunu belirtmektedir. Bu nedenlerden birisi, kadınların profesyonel meslekler için gerekli olan eğitime yeterince yatırım yapmamalarıdır. Ayrıca bazı iş yerlerinde kurumsal olanakların kadınlara ve erkeklere eşit dağıtılmaması ve erkeklerin iş yerlerinde kadınlardan kaçmak istediklerine ilişkin psikanalitik bakış açısını da diğer nedenler arasında saymaktadır (Menkel-Meadow, 1989a: 220). Genel itibariyle profesyonel

mesleklere bakıldığında tıp, mühendislik, pilotluk gibi mesleklerde oransal olarak erkeklerin ağırlıkta olduğu görülmektedir. Kadınların ise yatay tabakalaşma anlamında tıp alanında erkek doktorların oranının kadın doktorlara nazaran fazlalığı, hemşirelik mesleğinde ise kadın fazlalığı dikkat çekmektedir. Profesyonel mesleklerin, kadın mesleği ve erkek mesleği şeklinde kategorize edilmektedir. Erkek mesleği kabul edilen alanlara akıl, güç, pratiklik, uzun çalışma saatlerine dayanıklılık, başarılı olmaya odaklanma özellikleri atfedilmektedir. Bu özellikler aynı zamanda erkeklere atfedilen özelliklerle özdeşleştirilmektedir. Kadın mesleği kabul edilen hemşirelik, sekreterlik, sosyal hizmet, hosteslik gibi alanlarda bakım, iyi iletişim, gözetme, hassasiyet gibi kadınlara atfedilen özelliklerle bu meslekler özdeşleştirilmektedir ve bu ayrıştırmanın yaşanan tabakalaşmanın nedenleri arasında olduğu söylenebilir (Menkel-Meadow, 1989b: 294-295). Bunlara ek olarak erkek meslekleri yüksek statülü ve ücret açısından daha yüksek getirili meslekler olarak kabul edilmektedir.

Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin bir yansıması olarak profesyonel mesleklerdeki kadın temsilindeki adaletsizlik, hukuk mesleğinde de vardır. “Türkiye’de Hukuk Mesleğinde Kadın Temsili” başlıklı bu tez, hukuk ve kadın konulu okumalar sürecinde hukuk mesleği ve hukuk mesleğinde kadın temsili meselesini anlamaya çalışırken oluşmaya başlamıştır. Aynı zamanda bu süreç içerisinde Türkiye’de hukuk mesleğinde kadınların sayısal varlığını ve temsilini ele alan çalışmaların eksikliğini ve gerekliliğinin farkına varılmıştır. Ali Şafak Balı’nın da belirttiği üzere, toplumların en temel yapı taşlarından birisi olan hukuk, çağdaş toplumları şekillendiren ve düzenleyen dinamiklerden en önemlisidir (Balı, 2005:9). Böylesine önemli ve etkili bir toplumsal düzen sağlayıcının patriarkal yapısı, hukuk uygulayıcılarının nicel temsilinde kendini göstermektedir. Aşağıda Tablo 1 ve Tablo 2’de de görüldüğü üzere, kadın sayısının az oluşu bu konuda çalışma yapılmasına ilişkin ilgiyi daha da artırmıştır. Bu nedenle hukuk mesleğinde kadınların sayı ve temsiline yönelik benzerlikler ve farklılıkları değerlendirmek açısından arayışların rotası Türkiye dışındaki ülkelere de çevrilmiştir. Diğer ülkelerin seçiminde ülkelerin kullandıkları hukuk sistemlerinin Türkiye ile benzerlikleri ve farklılıkları gözetilmiştir. Kara Avrupası hukuk sistemini uygulayan Türkiye ile benzer ve farklı yönleri analiz etmek için aynı hukuk sistemine dâhil Fransa, Almanya, İtalya örnekleri incelenmiştir. Anglosakson hukuk sisteminden ise Amerika Birleşik Devletleri

(ABD) ve İngiltere örnekleri incelenmiştir. Yapılan ön araştırmalar sonucunda edinilen sayısal veriler Tablo 1’de verilmiştir:

Tablo 1: ABD, İngiltere, Almanya, İtalya ve Fransa’da Hukukçu Kadınların Hukuk Mesleklerinde Temsili¹

Ülkeler	Meslekler ve Temsil Makamları	K (%)	E (%)
ABD	Avukat	32	68
	Hâkim	26	74
	Yüksek Mahkeme Hâkimi	38	62
	Hukuk Fakültesi Dekanı	36	64
İNGİLTERE	Hâkim	25	75
	Yüksek Mahkeme Hâkimi	20	80
	Duruşma Avukatı	50	50
ALMANYA	Avukat	33	67
	Hâkim	46	54
	Savcı	48	52
	Profesör	6	94
	Yüksek Mahkeme Hâkimi	10	90
FRANSA	Avukat	53	47
	Profesör	14	86
	Hâkim ve Savcı	48	52
	Yüksek Mahkeme Başkanları	7	93
İTALYA	Avukat	46	54
	Hâkim	46	54
	Mahkeme Başkanı Hâkim	8	92
	Savcı	42	58

(Kaynak: Tezin birinci bölümündeki farklı kaynaklardan derlenerek hazırlanan tablolardan oluşturulmuştur.)

Tablo 1’de görüldüğü üzere, Anglosakson hukuk sistemini uygulayan ABD ve İngiltere’de hâkim kadın oranı birbirine çok yakındır ve ¼ oranındadır. Avukatlık mesleğinde ise İngiltere’de erkeklerle eşit olan avukat kadın oranı, ABD’de 1/3 oranındadır. Kara Avrupası hukuk sistemini uygulayan Almanya’daki avukat kadın oranı, Fransa ve İtalya’ya göre oldukça düşüktür. Almanya, Fransa ve İtalya’da hâkim kadın oranı, erkek hâkim oranı ile oldukça yakındır. Ancak bu ülkelerde yarıya yakın hâkim kadın oranı olmasına rağmen yüksek mahkeme hâkimliğindeki oran, 1/10’u geçmemektedir. ABD’ye bakıldığında, Fransa, İtalya ve Almanya’ya göre bu oran yaklaşık 4 kat artmaktayken, İngiltere’de yaklaşık 2 kat fazladır. Tablo 1’deki dikkat çekici nokta, ABD’deki hâkim kadın oranının çok daha fazlası yüksek mahkeme hâkimiyken, İngiltere’de erkeklerle eşit olan duruşma avukatı kadın oranı hem

¹ Sayılar yuvarlanarak verilmiştir.

hâkimliğe hem de yüksek mahkeme hâkimliğine yansımamaktadır. Almanya, Fransa ve İtalya'da da benzer bir durum söz konusudur. Bir başka deyişle, ABD haricindeki diğer ülkelerdeki avukat, hâkim ve savcılık mesleklerindeki kadın oranının hukuk mesleklerindeki üst makamlara yansımadığı söylenebilir.

Türkiye'deki hukuk mesleklerine ve bu mesleklerdeki temsil makamlarına bakıldığında ise şöyle bir tablo karşımıza çıkmaktadır:

Tablo 2: Türkiye'de Hukukçu Kadınların Hukuk Mesleklerinde Temsili²

Meslekler ve Temsil Makamları	K (%)	E (%)
Avukat	41	59
İl Baro Başkanı	7,5	92,5
Türkiye Barolar Birliği Başkanı	-	100
Noter	36	64
Noter Odası Başkanı	17	83
Türkiye Noterler Birliği Başkanı	-	100
Hukukçu Profesör	23	77
Hukuk Fakültesi Dekanı	13	87
Adli Yargı Hâkim	37	63
İdari Yargı Hâkim	24	76
Cumhuriyet Savcısı	7	93
Anayasa Mahkemesi Başkanı	-	100
HSYK Başkanı	-	100
Yargıtay Başkanı	-	100
Damıtay Başkanı	100	-

(Kaynak: https://istatistik.yok.gov.tr/yuksekokretimIstatistikleri/2015/2015_T2_v2.pdf, <http://www.barobirlik.org.tr/>, <http://portal.tnb.org.tr>, <http://www.hsyk.gov.tr/>. Erişim Tarihi: 11.04.2015)

Tablo 2'de görüldüğü üzere, Türkiye'deki hâkim kadın oranı, Kara Avrupası hukuk sistemini uygulayan ülkelerdeki orandan düşük olmasına rağmen, avukat kadın oranı bu ülkelerdeki oranlara yakındır. Türkiye'deki hukuk fakültelerindeki kadın-erkek öğrenci sayısındaki eşitlik dikkate alındığında hukuk mesleklerine aday kadınların kamusal alana dâhil olma konusunda epeyce yol kat ettikleri söylenebilir. Zira Türkiye'deki tarihsel süreçte kadınların hukuk mesleğine girişi 20.yy.'ın ortalarına doğrudur. 1921 yılında Süreyya Ağaoğlu ve üç arkadaşının İstanbul Darülfünun'a, 1926 yılında Ankara'daki hukuk fakültesine üç kadın öğrencinin kayıt yaptırması kadınların hukuk mesleğine girişi açısından önemli kilometre taşlarıdır. İki fakültede yedi kadın öğrenciyle başlayan hukukçu kadın sayısı ve hukuk fakültesi sayısı giderek artmış,

² Sayılar yuvarlanarak verilmiştir.

günümüzde hukuk eğitimi veren 79 hukuk fakültesine ve 31.398 kadın öğrenciye ulaşmıştır. Hukuk fakültesinden mezun olduktan sonra hâkimlik ve savcılık meslekleri için aşılması gereken bir sınavın ve kontenjanın varlığı, noterlik için kontenjanın sınırlı olup bekleyen aday sayısının çokluğu, akademisyenlik için de içerisinde sınavların da bulunduğu uzunca bir sürecin gerekliliği gibi nedenler mezun olanların büyük kısmının avukat olmasında etkilidir.

Tablo 2'deki oranlar, Türkiye'deki hukuk mesleklerindeki kadın temsiline adaletsizliğini göstermektedir. Bu oranlar çerçevesinde temsil adaletsizliğini iki şekilde görmek mümkündür. Birincisi, Kara Avrupası ülkelerindeki savcı kadın oranının oldukça altında kalan Türkiye'deki savcı kadın oranı, hukuk mesleklerinde hem yatay bir tabakalaşmanın varlığına işaret etmektedir hem de cinsiyetçi kalıp yargılar, cam tavanların devrede olduğunu ve savcılık mesleğinin erkek mesleği olarak görüldüğünü göstermektedir.

İkincisi ise özellikle temsil makamlarına yani bağımsız mahkeme başkanlıklarına ve yüksek yargı başkanlıklarına, meslek birliklerinin başkanlıklarına bakıldığında makasın kadınların aleyhine daha da açılmasıdır. Hukukçu olabilmek için başlangıcı oluşturan hukuk eğitimine kabul konusunda cinsiyet ayrımcılığı sorunu aşılmış olsa da mesleğe kabul, temsil makamlarına yükselme hukukta belirli alanlarda uzmanlaşma konularında hâlihazırda hukukçu kadınlar aleyhine bir durum söz konusudur. Hukuk fakültelerindeki profesör hukukçu kadın oranı %23 iken, hukuk fakültesi kadın dekanı oranı %13'e düşmektedir. Savcılık mesleğindeki savcı kadın oranı %7'dir. 80 İl Başsavcısı içerisinde 1 tanesi kadındır. Anayasa Mahkemesi'nin günümüz itibarıyla hiç kadın üyesi yoktur ve tarihsel sürecinde 1 tane kadın başkanı olmuştur. Yüksek mahkemeler içerisinde görevdeki üçüncü kadın başkanıyla Danıştay, diğerlerinden ayrılmaktadır. Yargıtay Başkanlığı ve Yargıtay Başsavcılığı görevlerinde kadınlar hiç yer almamıştır. Kadın avukat oranı %41'dir ancak Türkiye Barolar Birliği'nde henüz kadın başkan olmamıştır. Türkiye Noterler Birliği Başkanlığı'nda da durum aynıdır (<https://istatistik.yok.gov.tr>, <http://www.barobirlik.org.tr/>, <http://portal.tnb.org.tr>, <http://www.hsyk.gov.tr/>. Erişim Tarihi: 11.04.2015).

Tablo 1 ve Tablo 2'den anlaşılacağı üzere Türkiye'de avukatlık dışındaki diğer hukuk mesleklerinde kadın sayısı, Kara Avrupası ülkelerindeki orandan düşüktür. Ancak bu

düşük oran, hukuk mesleklerindeki temsil makamlarına doğru gidildiğinde daha da azalmakta, hatta yüksek yargı başkanlıkları, meslek örgütleri başkanlıkları söz konusu olduğunda sıfırlanmaktadır. Bir başka deyişle, yatay ve dikey anlamda mesleki bir tabakalaşma vardır.

Hukukçu kadınların en fazla olduğu meslek, %41’lik kadın oranıyla avukatlıktır. Noterlikteki kadın oranı da yaklaşık üçte birdir. Ancak dikkat çekici bir diğer nokta, hukuk mesleklerine bakıldığında bu temsil makamları için adaylığını koyduğu zaman makama gelebileceği sayıda kadın oyu potansiyeli olmasına rağmen hem yeterince aday çıkmaması, hem de aday çıksa bile seçilmek için yeterli oyu alamamasıdır. Bir başka deyişle, noterlik ve avukatlık mesleğinde temsil makamlarına kadınların aday olmaları durumunda onları bu makamlara seçebilecek oranda hukukçu kadının varlığına rağmen Türkiye Barolar Birliği ve Türkiye Noterler Birliği başkanlıklarına hiç kadın seçilmemiştir.

Yukarıda aktarılanlar doğrultusunda Türkiye’deki hukuk uygulayıcılarının cinsiyeti bakımından temsilde adaletsizliğin olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Bu adaletsiz durumun cinsiyetçi önyargılar temeline dayandığı, yani toplumsal cinsiyet eşitliğine dayanmayan bir temsilin olduğu argümanı bu tezde Türkiye’deki hukukçu kadınların hukuk mesleğindeki temsili analiz edilmiştir. Bu analiz ile tezin amacı, hukuk mesleklerindeki temsildeki adaletsiz durumun nedenlerini ortaya koymaktır.

Sayı ve temsil analizi yapılırken hukukçu kadınların bakış açısından değerlendirmelerin yapılması, kendi deneyimlerini aktararak kadının hukuk mesleğindeki temsilini yine kadının belirlemesi amaçlanmıştır. Bu amaca ulaşmak için sorulan “Hukuk mesleğinde neden sayı ve temsildeki erkek üstünlüğü değişmedi? Bu, hukukçu kadınların tercihi miydi yoksa çeşitli dinamikler mi erkek hukukçuların sayıca üstünlüğünü korudu? Hukuk eğitimi konusunda erkeklerle eşit şartlarda eğitime kabul edilmelerine ve hukuk eğitimindeki kadın ve erkek öğrenci sayısı eşit olmasına rağmen neden hukuk mesleklerinde eşit sayıda değiller ve neden temsil makamlarında sayıları giderek azalmaktadır? Hukuk mesleklerindeki ve özellikle de temsil makamlarındaki sayının artırılması/eşitlenmesi için neler yapılabilir? Hukuk mesleğinde kadın sayısının artması hukukun eril yapısını dönüştürücü bir rol oynar mı? soruları çerçevesinde bu eşitsiz durum sorgulanarak analiz edilmeye çalışılmıştır.

Hukuk mesleklerine ait güncel verilerdeki hukukçu kadınların azlığı ve bazı temsil makamlarında olmayışı, bu meslekteki kadınların tarihsel süreç içerisindeki varlığıyla ilgili soruları da beraberinde getirmiştir: Kadınlar hukuk mesleğine ne zaman dâhil olmaya başladılar? Ülkelerde bu süreç farklılık gösterdi mi? Kadınlar hukuk mesleklerine dâhil olurken ne tür zorluklarla ve engellerle karşılaştılar? Bu engelleri nasıl aştılar? Hukuk mesleklerinde kadın sayısının az oluşunun, mesleğe girişlerinin geç dönemlere rastlamasıyla ilgisi var mı? Sayının az oluşu, diğer mesleklerdeki sayılarla benzerlik gösteriyor mu? Toplumsal statüsü yüksek olan hukuk mesleğini icra eden kadınlar, diğer mesleklerdeki kadınlardan sayıca ve temsil bakımından ayrışıyor mu? Hukukçu kadınlar temsil makamlarına gelme konusunda diğer mesleklerdeki kadınlarla benzer ya da farklı engeller ve uygulamalarla karşılaşılıyorlar mı? sorularıyla tezdeki analizler derinleştirilmiş ve konuya bir çerçeve çizilmiştir.

Tezin amacı doğrultusunda hukukçu kadınların hukuk düzeni içerisindeki mevcut konumlarını kendi deneyimlerini aktararak kadının hukuk mesleğindeki yerini yine kadının belirlemesi için hukukçu kadınların deneyimlerinden yararlanılmıştır. Kadın deneyimlerinden yararlanmak suretiyle sorunun tespiti ve çözümüne yönelik önerilerin getirilmesi feminist çalışmalarda sıkça kullanılan ve kanaatimizce etkili bir araştırma yöntemidir. Zira erkek egemen toplumsal yapılanma içerisinde kadının yeri, rolü, düşünceleri erkekler tarafından belirlenmiştir. Artık kadınlar erkeklerin belirlediği yerde, rolde olmak istemediklerini, kadının yerini de rolünü de nasıl düşüneceğini de kendisinin belirlemesini talep etmektedirler. Dolayısıyla da kadın hukukçuların hukuk düzeni içerisindeki konumunu yine kendileri tayin etmelidirler.

Buradan hareketle tezde nitel araştırma yöntemlerinden yarı yapılandırılmış derinlemesine görüşme tekniği kullanılmıştır. Shulamit Reinharz'ın da belirttiği üzere (1992), feminist sosyal bilimciler pozitivismi eleştirerek niteliksel metotları savunmaktadırlar. Bu niteliksel metotlar içerisinde derinlemesine görüşme, kadın çalışmaları için önemlidir. Derinlemesine görüşme ile insanların duyguları, düşünceleri, hatıraları araştırmacının sözleriyle değil, derinlemesine görüşme yapılan kişinin kendi cümleleriyle aktarılmaktadır Böylece kadınlardan bir şey öğrenmek bu şekilde mümkün hale gelmekte ve kadınların düşüncelerini göz ardı eden ya da kadınlar adına konuşan erkek egemenliğine karşı durulmaktadır (Reinharz, 1992: 19-21). Reinharz'ın

tespitlerinden yola çıkarak bu tezde avukat, hâkim, savcı, noter, akademisyen hukukçu kadınlarla derinlemesine görüşmeler yapılmıştır. Hukuk eğitimi tamamlayan hukukçu kadınlar, farklı hukuk mesleklerinde uzmanlaşarak kendi alanlarındaki yasal uygulamalara tabi olmaktadır. Tezde uygulanan derinlemesine görüşmelerde hukuk mesleklerindeki ortak ve farklı yönler nedeniyle her bir meslek için hem ortak sorular hem de mesleki uzmanlıkları temelinde farklı sorular kullanılmıştır.

Tezin ana teması kadın temsili ve hukukçu kadınların deneyimleri olduğundan bu temelde örneklem grubu belirlenmiştir. Bu belirlemede “temsil”, “deneyim” ve “kadın sorunlarına duyarlı olmak” üzere üç kriter üzerinden değerlendirme yapılmıştır. Deneyim, hukukçu kadınlar fiilen mesleklerini icra ettiklerinden hepsinde bulunan ortak kriterdir. Temsil, hukuk meslekleri içerisinde çalıştıkları veya dâhil oldukları kurumlar içerisinde mesleki pozisyonlarını gösterdiğinden bu kurumlarda temsil makamlarındaki hukukçu kadınların seçilmesine özen gösterilmiştir. Üçüncü kriterimiz olan kadın sorunlarına duyarlı ve bu alanda çalışmalar yapan hukukçu kadınların seçilmesi ile deneyimleri doğrultusunda katkılarının daha fazla olacağı düşünüldüğünden tercih edilmiştir.

Kriterler doğrultusunda tezdeki örneklem grubu 51 hukukçu kadından oluşmaktadır. Bu örneklem grubundan 19 hukukçu kadınla yarı-yapılandırılmış derinlemesine görüşme gerçekleştirilmiştir. Derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmeden önce Hacettepe Üniversitesi Etik Komisyonu’ndan gerekli izin alınmıştır (Ek: 6). Derinlemesine görüşmelere katılım gönüllülük esasına dayandığından iletişime geçilen örneklem grubunun 1/3’ünden olumlu yanıt alınmış ve onlarla derinlemesine görüşme yapılmıştır. Katılımın sınırlı olmasında 15 Temmuz sürecinin hukuk meslekleri üzerinde oluşturduğu olumsuz algının etkisi olmuştur. Zira derinlemesine görüşme yapılan görüşmecilerin çoğunluğu bu konu ile ilgili tedirginliklerini belirterek sadece “kadın” konulu çalışma olduğu için derinlemesine görüşmeyi kabul ettiklerini beyan etmişlerdir. Dolayısıyla tezde görüşmeyi kabul eden görüşmecilerle yapılan derinlemesine görüşmelerin analizi ile hukukçu kadınların temsiline yönelik çıkarımlarda bulunulmuştur ki bu durum, tezin sınırlılığını göstermektedir.

Sınırlılıklarına rağmen bu tez, ele aldığı konular açısından Türkiye’de hukuk mesleğinde kadınların temsiline ilişkin yapılan ilk çalışmadır. Tez, üç açıdan ilk çalışma

olma özelliğini taşımaktadır. Böylece hem literatüre katkı sağlamaktadır, hem de bundan sonra yapılacak çalışmalara yol gösterici olacaktır:

Birincisi, dünyada hukukçu kadınların hukuk mesleğine girişinin tarihsel sürecini, tezdeki ülkeler örneğinde analiz etmektedir. Buna ek olarak bu ülkelerde hukukçu olmak için gerekli eğitim sürecinin ve hukukçu kadınların hukuk mesleğinde temsiline ilişkin sayısal verilerin derlendiği ilk çalışmadır. Literatür taramasında kadın ve hukuk mesleği konusunda farklı çalışmalara rastlanmıştır. Ancak bu çalışmalar, bu tezdeki içerikten farklıdır ve tezin farklılığı aşağıda aktarılan kaynakça analizinde belirtilmektedir.

Tezin kuramsal teması “temsil” kavramı olduğundan literatür taramasında buna ilişkin çalışmalar yapılmıştır. Temsil kavramı ile ilintili çalışmaların çoğunda kullanılan Hanna Fenichel Pitkin’in “Temsil Kavramı” (1967) isimli kitabı, bu tezde bu kavramla ilgili temel kaynak olmuştur. Pitkin’in kullandığı temsil çeşitlerinden yararlanılmıştır. Bir grubun çıkarlarını en iyi o grubun yaşadığı deneyimleri paylaşmış ve benzer çıkarları olan kişilerin temsil edeceği varsayımından hareketle bu tezde yarı-yapılandırılmış derinlemesine görüşme tekniğinin kullanılmasında ve derinlemesine görüşmelerin analizinde “nitel temsil” kavramı üzerinden tartışma yapılmıştır. Ancak tezin çıkış noktası olan, hukukçu kadınların hukuk meslekleri içerisindeki temsilindeki eşitsizlik durumu açısından temsil kavramı, nicel temsil anlamında kullanılmıştır. Zira hukukçu kadınların hukuk mesleklerindeki konumu ve temsili üzerindeki tartışma, sayısal veriler üzerinden değerlendirilmiştir. Yapılan literatür araştırmasında “kadın ve meslek temsili” ile ilgili çalışmaların azlığı dikkat çekmiştir. Tezin konusu itibarıyla hukuk mesleklerindeki temsilde eşitsizlik, toplumsal cinsiyet eşitsizliği (Phillips, 1995; Sapiro, 1981; Ecevit, 1998; Rotolo ve Wilson, 2007; Parlaktuna, 2010; Verloo ve Lombordo, 2007; Huse ve Solberg, 2006; Uygur, 2016), ve cinsiyet eşitliğinin ana akımlaştırılması (Fraser, 2013; Koray, 2016; Koray, 2011; Palier, 2004; Liebert 2002) kavramlarıyla birlikte ele alınmıştır.

Harriet Silius “Making Sense of Gender in the Study of Legal Professions” (2003) başlıklı makalesindeki sınıflandırmadan yararlanılarak tezde kaynakça analizi yapılmıştır. Silius, hukuk mesleği ve toplumsal cinsiyet çalışmaları çerçevesinde üç çeşit çalışmanın varlığından bahsetmektedir. Birincisi, katılımcı çalışmalardır

(Mossman, 2006; Rhode, 2001; Albisetti, 2000; Menkel-Meadow, 1989). Bu çalışmalarda ağırlıklı olarak deneysel çalışmalar vardır. Kadının hukuk mesleğine girişinin tarihi, meslekteki kadınların sayısı, görevleri, pozisyonları ile ilgilenir. Zira 1980'lerden beri uluslararası alanda ülkelerde hukuk mesleğindeki kadın sayısındaki artış önemlidir. Sık sık teorik çerçeve çizilerek mesleğin tümüne odaklanılır. Hukuk mesleği diğer mesleklerle karşılaştırılır ve mesleğin özellikleri araştırılır. Yani hukuk mesleğinin durumu analiz edilir. İkincisi, kadın merkezli çalışmalardır (Seron, 2003; Mather, 2003; Rhode, 2001; Schultz, 2003). Genelde hukuk mesleğindeki kadın erkek ilişkilerine, bazen de kadın-kadın ilişkilerine odaklanılır. İlk çalışmaların bazılarında meslekteki öncü kadınlar çalışılmış, daha sonra hukukçu kadınların önündeki engeller ele alınmıştır. Yöntem olarak karşılaştırma yöntemi kullanılmıştır. Elit hukukçular elit olmayanlarla, hukuk eğitimi hukuk uygulamasıyla, hâkimler diğer hukuk meslekleriyle, büyük hukuk büroları küçüklerle, kadın hukukçular erkek hukukçularla, siyah hukukçular beyaz hukukçularla karşılaştırılır. Üçüncüsü ise toplumsal cinsiyet sorunu yaklaşımlarıdır (Mather, 2003; Woodington, 2010; Bolton ve Muzio, 2007; Laband ve Bentz, 1993; Brenner, 2004). Bu çalışmalarda toplumsal cinsiyet ayrımının nasıl oluştuğu, hangi yönleriyle kadınların davranışlarının farklılaştığı, kadınlarla erkeklerin benzer ve farklı yanları üzerine odaklanılır (Silius, 2003:136,137,138,139).

Yukarıda aktarılan kaynaklarda bu tezle ilgili benzerlikler vardır. Zira bu tezde de Türkiye'de kadınların hukuk mesleğine girişi tarihsel süreç çerçevesinde analiz edilmiş, hukukçu kadınların temsiline ilişkin sayısal verilere yer verilmiş ve hukukçu kadınların mesleklerindeki temsil makamlarında erkek meslektaşlarından daha az oluşlarının nedenleri tespit edilmeye çalışılmıştır. Ancak bu tezi yukarıda aktarılan çalışmalardan ayıran en önemli nokta, kadınların hukuk mesleklerinde az temsil edilme nedenlerini hukukçu kadınların deneyim aktarımlarından yola çıkarak analiz eden Türkiye'deki ilk çalışma olmasıdır.

Jean McKenzie Leiper "It Was Like Wow!: The Experience of Women Lawyers in a Profession Marked by Linear Careers" (1997) başlıklı çalışmasında, Toronto'da 30 avukat kadınla yapılandırılmamış sorular kullanarak derinlemesine görüşmeler yapmıştır. Yazar, bu kadınların kariyer seçimlerini, beklentilerini, hukuk fakültesi deneyimlerini araştırmıştır. Bu çalışmanın bu tezle benzer yönü, kadın deneyimine

dayanan feminist yöntemi kullanmasıdır. Ancak Leipar, çalışmasını sadece avukat kadınlarla sınırlı tutmuş ve büyük ve küçük hukuk şirketlerindeki avukat kadınların kariyer gelişimini doğrusal kariyer modeline uygunluk açısından karşılaştırmalı incelemiştir.

Tezin ilk olma özelliği açısından ikinci ayırt edici husus, Türkiye’deki hukukçu kadınların mesleğe giriş sürecini ele almasıdır. Çalışma kapsamındaki kaynakların okunması sırasında hazırlanan ilk hukukçu kadınların mesleğe başlangıçlarını, neden mesleklerinde “ilk” kabul edildiklerini ve çalışmalarını içeren tablo da yine bu tezin ayırt edici özelliklerindedir. Bunun dışında, hukukçu kadınların sayılarına, temsil makamlarındaki sayısal durumlarına ilişkin Türkiye’deki verileri derleyen ve verilerin analizini yapan ilk çalışma olma özelliğini taşımaktadır.

Türkiye’de hukuk mesleğinde kadın temsilini analiz eden sadece bir çalışma vardır. Seda Kalem Berk “Toplumsal Cinsiyet ve Profesyonelleşme: Hukuk Mesleğinde Kadın Örneği” başlıklı makalesinde profesyonel mesleklerde gözlemlenen toplumsal cinsiyet eksenli tabakalaşmayı hukuk mesleği açısından analiz etmektedir (2013). Genel olarak profesyonel mesleklerde, özel olarak da hukuk mesleğindeki kadınların durumuna ilişkin değerlendirmelerinde Türkiye özelinde analizler yapmaktadır. Berk, hukukçu kadınlara yönelik sayısal veriler vererek hukuk mesleklerinde oluşan yatay ve dikey tabakalaşma üzerinde durmaktadır. Bu tezin Berk’in makalesiyle benzer yönü, hukuk mesleğindeki kadınların güncel sayısal verilerini vererek kadın temsilindeki eşitliğe ilişkin tespitler yapmasıdır. Ancak tezde Türkiye’de hukuk mesleğine kadınların girişinin başka ülkelerle karşılaştırmalı şekilde tarihsel sürecinin aktarılması, feminist araştırma yöntemi kullanılarak kadınlarla derinlemesine görüşme yapılması ve hukukçu kadın deneyimlerinin toplumsal cinsiyet perspektifinden analiz edilmesi bu tezi Berk’in çalışmasından farklı kılmaktadır.

Türkiye’de hukuk mesleğine ilişkin Mine Tan’ın yazdığı “Meslek Olarak Hukuk ve Siyasette Hukukçu” (1972) ve Zafer Cirhinlioğlu’nun yazdığı “Türkiye’de Hukuk Mesleği” (1997) isimli kitaplar, hukuk mesleklerini tarihsel süreçleriyle birlikte anlatmaktadır. Tan, kitabında hukuk mesleklerini analiz ettikten sonra Gaziantep örneklemini üzerinden avukatların siyasal yaşama katılımını değerlendirmektedir. Cirhinlioğlu, kitabında profesyonel meslekler kavramı temelinde hukuk mesleklerini

anlatmaktadır. Her iki çalışma da özünde tez olup sonradan kitap haline dönüştürülmüştür. En önemli nokta ise her iki çalışmada hukuk mesleklerinde cinsiyete dayalı bir ayırım gözetilmeden konuların ele alınması ve hukukçu kadınların temsiline ve mesleklerini kendi perspektiflerinden değerlendirmelerine ilişkin içeriğe sahip olmamalarıdır.

Bu tezi diğer çalışmalardan farklı kılan üçüncü husus, kullandığı yöntem açısından da Türkiye’de hukukçu kadınlarla mesleklerine ilişkin derinlemesine görüşme yapılan ilk çalışma olmasıdır. Kadın deneyimlerinin kullanılması görecelilik açısından eleştirilse de mevcut bilim ve disiplinlerin erkek deneyimlerine dayandırıldığı göz önünde bulundurulmalıdır. Feminist araştırmalarda kadın deneyimleri açısından sorunun ne olduğuna ilişkin araştırmalarda araştırma kadına yöneliktir. Yani bu tür araştırmalarda kadın araç değil, amaçtır. Erkeklerin deneyimlerine göre sorun olmayan birçok olay, kadın deneyimleri açısından sorun teşkil edebilmektedir. Tezde yöntem olarak kullanılan nitel araştırma yöntemi olan derinlemesine görüşme tekniğinin hukukçu kadınların deneyimleri ile mesleki temsillerinin analizinin yapılması teze ilk olma özelliğini kazandırmaktadır.

Tez üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde tezin kuramsal arka planını oluşturmak için temsil kavramı çerçevesinde kadın ve meslek temsili tartışılmıştır. Ayrıca hukukçu kadınların meslekte kat ettikleri yolu görmek için meslekteki başlangıç noktalarının bilinmesinin önemli olduğu düşüncesiyle dünyadaki ve Türkiye’deki hukukçu kadınların hukuk mesleklerine girişleri tarihsel perspektiften analiz edilmiştir. Bu analizde dünyada egemen olan Anglosakson hukuk sistemi ile Kara Avrupası hukuk sistemi ayrımı dikkate alınarak örnek ülkeler bazında anlatım yapılmıştır. Örnek ülkelerin seçiminde Anglosakson hukuk sisteminin güçlü uygulayıcıları olan ABD ve İngiltere tercih edilmiştir. Türkiye’deki hukuk sistemi Kara Avrupası hukuk sisteminden etkilendiğinden ve kanunlarını bu ülkelerden resepsiyon yöntemiyle aldığından Almanya, Fransa ve İtalya örnekleme dahil edilmiştir. Örnek ülkelerdeki hukukçu kadınların sadece mesleğe giriş süreci tarihsel olarak ele alınmamış aynı zamanda bu ülkelerin günümüzde hukukçu kadınların nicel temsilindeki durumları sayısal veriler doğrultusunda tartışılmıştır. Bu bölümde Türkiye, hukukçu kadınların nicel temsilinin analizi üçüncü bölümde yapıldığından sadece tarihsel süreç açısından

ele alınmıştır. Türkiye’de modern anlamda hukuk sisteminin gelişimi Cumhuriyetin kuruluşundan sonradır. Ancak bu gelişimin Osmanlı’daki hukuk sistemine dayanan bir geçmişi olduğundan, Osmanlı’dan devir alınan hukuk sistemindeki mesleklere kadınların girişi analiz edilmiştir.

İkinci bölümde tezin metodu aktarılmıştır. Tezde feminist metodoloji kullanılarak kadın deneyimleri aracılığıyla hukuk mesleğinde kadının temsili analiz edildiğinden bu bölümde feminist metodolojiden ne kastedildiği anlatılmıştır. Devamında erkek deneyimleri ile tek yönlü bakış açısına sahip olduğu iddiası ile pozitivist metodolojiyi eleştiren feminist metodolojinin deneyim paylaşımı için kullandığı derinlemesine görüşme tekniğine ilişkin bilgiler aktarılmış ve tezde kullanılan yöntem ayrıntılandırılmıştır.

Üçüncü bölümde öncelikle hukuk mesleklerinde kadınların nicel temsili analiz edilerek temsildeki durumları tespit edilmeye çalışılmıştır. Devamında tezde farklı hukuk mesleklerindeki hukukçu kadınlar için hazırlanmış sorular çerçevesinde yapılan yarı yapılandırılmış derinlemesine görüşmelerin analizi yapılmıştır. Elde edilen bulgular toplumsal cinsiyet bakış açısıyla değerlendirilmiş, karşılaştıkları cam tavanlar ve nedenleri üzerine tartışılmıştır ve tezin Türkiye’de hukukçu kadınların temsilinin toplumsal cinsiyet eşitliğine dayanmadığına, temsilde adaletsiz bir durumun var olduğuna ilişkin argümanını destekler bulgulara ulaşılmıştır. Bu noktada toplumsal cinsiyet temelli eğitimin önemi, nicel temsilden ziyade nitelikli temsilin hukukçu kadınların temsilde ön plana çıkması gerektiği sonucuna varılmıştır.

1.BÖLÜM

TARİHSEL SÜREÇTE VE MESLEKİ TEMSİLDE HUKUKÇU KADINLAR

Bu bölümde tezin kuramsal arka planını oluşturmak için temsil kavramı çerçevesinde kadın ve meslek temsili tartışılmıştır. Ayrıca hukukçu kadınların meslekte kat ettikleri yolu görmek için meslekteki başlangıç noktalarının bilinmesinin önemli olduğu düşüncesiyle dünyadaki ve Türkiye'deki hukukçu kadınların hukuk mesleklerine girişleri tarihsel perspektiften analiz edilmiştir. Bu analizde dünyada egemen olan Anglosakson hukuk sistemi ile Kara Avrupası hukuk sistemi ayrımı dikkate alınarak örnek ülkeler bazında anlatım yapılmıştır. Örnek ülkelerdeki hukukçu kadınların sadece mesleğe giriş süreci tarihsel olarak ele alınmamıştır. Aynı zamanda bu ülkelerin günümüzde hukukçu kadınların nicel temsilindeki durumları sayısal veriler doğrultusunda tartışılarak tarihsel süreçte gelinen nokta değerlendirilmiştir. Bu bölümde Türkiye, hukukçu kadınların nicel temsilinin analizi üçüncü bölümde yapıldığından sadece tarihsel süreç açısından ele alınmıştır. Türkiye'de modern anlamda hukuk sisteminin gelişimi Osmanlı'daki hukuk sistemine dayandığından kadınların hukuk mesleklerine girişi Osmanlı dönemi ile birlikte analiz edilmiştir.

1.1.MESLEK VE KADIN TEMSİLİ

Hana Fenichel Pitkin (1967), çeşitli bağlamlarda farklı şekillerde kullanılsa da temsil kavramının denetlenebilir ve anlaşılabilir bir anlamı olduğunu belirtmektedir. Ona göre temsil (representation), kelimenin etimolojik kökenlerinde de geçen hali ile representation, yeniden var kılma halidir. Genel olarak temsil kavramı, bir şeyi o anda ya da durumda var olmamasına rağmen bir şekilde var kılmaktır (Pitkin, 1967: 12).

Temsil, insanın ürettiği fikir olduğu için bazıları tarafından varlığına inanılıp savunulurken, diğerleri tarafından sorgulanabilir. Ayrıca temsil kavramının tek ve esas anlamı, neyin var kılındığına veya var sayıldığına ve bunun hangi koşullarda gerçekleştiğine bağlı olarak çok farklı yerlerde kullanılabilir. Ancak tek bir tanım, temsil kavramının sorunlarını çözmeye yardımcı değildir. Dolayısıyla her görüşün bakış

açısı tespit edilerek yorumlanmalı ya da doğru kullanıldığı kapsam ve bu kapsamın dayattığı varsayım belirlenmelidir (Pitkin, 1967: 13-14).

Pitkin (1967), temsil kavramını biçimsel (formal), tanımlayıcı (descriptive), sembolik (symbolic), nitel (substantive) temsil olmak üzere dört farklı açıdan ele alır. Biçimsel temsil, yetki kazanma ve yetki verme anlamına gelmektedir. Dolayısıyla temsilci, daha önce sahip olmadığı eylemde bulunma hakkı verilen kişidir ve eyleminden dolayı hareket eden kendisiymiş gibi sorumludur (Pitkin, 1967: 39). Tanımlayıcı temsil, bir grubun çıkarının en iyi o grubun kendi içinden çıkanlar tarafından temsiliyle mümkün olacağını savunur. Bu yaklaşıma göre, temsilin gerçekleşebilmesi için nisbi temsile dayalı seçim sisteminin kullanılması gerekir (Pitkin, 1967: 59-60-61). Sembolik temsil, semboller üzerinden bir değer temsili vurgular. Siyasi temsilin bayrak, arma, ulusal marş, devlet başkanları gibi çeşitli semboller vasıtasıyla gerçekleştiğini öne süren yaklaşımdır (Pitkin, 1967: 89). Nitel temsil, kişilerin çıkarlarının en etkin temsili amaçlar. Nitel temsil, keyfi bir işlev değil, sonuçlarından diğerlerine karşı sorumlu olunan bir işlevdir. Temsilci, toplum adına eylemde bulunan kişidir ve hem temsil ettiklerine karşı sorumludur hem de karar alma görevi vardır (Pitkin, 1967: 109-110-111).

Temsil kavramının popülaritesi, bağımsızlık ve adalet fikirleri ile olduğu kadar demokrasi fikri ile bağdaştırılmasına dayanır. Ancak kavramsal ve uygulamaya dönük geçmişinde bu kavramın demokrasi ve bağımsızlık ile çok da bağlantılı olmadığı görülür. Temsilin, temsili hükümet anlamına gelmesi gerekmez. Bir kral, bir elçi, bazen bir devlet memuru devleti temsil edebilir. Bir başka deyişle, tüm büyük ve birbirine bağlı toplumlar bir şekilde temsili taşıyan kurumlar ve uygulamalara ihtiyaç duyarlar ve bunun da mutlaka kendi kendini yönetme ile ilgili olması gerekmez (Pitkin, 1967: 6).

Bir kişi, grup ya da düşüncenin başka kişi, grup ve düşüncelerin yanında ve karşısında ifade edilmesi ve savunulmasını ortaya koyan genel anlamı itibarıyla temsil kavramı, kadınların profesyonel mesleklere girmeleri ve yönetim kademelerinde yer almaları anlamında değerlendirilebilir.

Temsil bir kişi, grup ya da düşüncenin başka kişi, grup ve düşüncelerin yanında ve karşısında ifade edilmesi ve savunulmasını ortaya koyan bir ilişkiyi açıklamaktadır.

Birinin veya bir topluluğun adına davranmak, sembolü olmaktır. Temsil kavramı, siyaset bilimi literatüründe demokrasi kavramıyla ilişkilendirilerek anlamlandırılmakta ve temsili demokrasi kavramıyla karşımıza çıkmaktadır. Temsili demokrasi üzerine güncel tartışmalardan biri de kadınların siyasal karar alma sürecine dâhil olmaları gerekliliğidir. Temsil kavramı genel anlamıyla birlikte düşünüldüğünde toplumsal cinsiyet kavramı üzerinden kadınların profesyonel mesleklere girmeleri ve yönetim kademelerinde yer almaları anlamında değerlendirilebilir. Zira siyasal yaşamın farklı sınıfsal çıkarlara, ideolojik konumlara ya da inanç farklarına göre işlemesi normalken, bu farklılıklar arasında cinsiyetin neden yer almadığı düşüncesi genellikle sorgulanmaz. Modern siyasal kurumların farklı toplumsal kesimlerin katılımını gerektirdiğine inanılırken, bu kurumların içinde kadınların neredeyse hiç olmaması yaygın bir sorun olarak görülmez. Profesyonel meslekler açısından da aynı sorgulama yapılmaz. Bazı mesleklerde kadınların yoğun olarak çalıştıkları bilinirken, bazı mesleklerde kadınlar yer edinemez. Bazı mesleklerde ise kadın sayısının erkeklerden fazla olmasına rağmen, kadın yöneticiye rastlanmaz veya rastlansa bile alt kademedeki yöneticilik pozisyonunda çalıştıkları görülür.

Fransız Devrimi sonrasında birinci dalga feminizm dönemini başlatan hak taleplerinin kadınlar tarafından sorgulanarak neden kadınların erkeklerle eşit olmadığına ilişkin tartışmalar, kadınların tarihinde önemli bir kilometre taşıdır. Verilen mücadeleler ile kadınlar dünyanın birçok yerinde seçme ve seçilme hakkı, çalışma hakkı, eğitim hakkı gibi kadınlar açısından önemli haklar kazanmışlardır. Ancak bu hakların kazanılması, kadınların kamusal alana erkeklerle eşit şekilde dâhil olmasında yeterli olmamıştır. Çalışma hayatına kadınların katılımı sağlanmaya başlanmış ama profesyonel mesleklere giriş konusunda engellemelerle karşılaşmışlardır.

Kadınların profesyonel mesleklere katılımı tüm dünyada 20.yy.'ın başlarına kadar sınırlı kalmıştır. ABD ve İngiltere'deki küçük feminist grupların dillendirmelerinin aksine tüm profesyonel mesleklere kadınların katılımının bu denli gecikmesi, yasal düzenlemelerin kadını görmemesinin ve ekonomik, kültürel ve siyasal engellerin bir sonucu olarak değerlendirilebilir. Kadınların mesleğe katılmaları zaman içerisinde istikrarlı biçimde artmış görünse de meslekler içerisinde toplumsal cinsiyet eksenli bir tabakalaşma söz konusudur (Schultz, 2003: xxxiv).

İnci Parlaktuna'nın da belirttiği üzere (2010), Sanayi Devrimi sonrasında kadınların toplumsal cinsiyete dayalı rollerinde değişiklikler olmuştur. Yaşanan teknolojik, ekonomik ve toplumsal değişiklikler kadınların ev içindeki annelik ve ev kadınlığı rollerine ilaveten ev dışında ücret karşılığı çalışmalarına daha fazla katılma imkânı vermiştir. Ücretli kadın iş gücünün ortaya çıkışı kadını kamusal alanda görünür kıldığı gibi hem nüfusun yaklaşık yarısını oluşturan kadınların toplum ve aile içerisindeki statüsüne olumlu katkı sağlamış, hem de iktisadi büyümeyi artırmıştır. Kadınların işgücü piyasasında kendine yer edinmesi, yüzyıllar boyu verilen mücadelenin ürünüdür. Bu süreçte pek çok sorunla karşılaşmışlardır. Sorunların başında da cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılık konusu gelmektedir. Kadınların yaşadığı bu ayrımcılık, belirli mesleklerde ve sektörlerde yoğunlaşmalarına, iş bulma ve terfi sürecinde ayrımcılık yaşamalarına ve ücret konusunda eşitsizliğe neden olmuştur (Parlaktuna, 2010: 1217).

Ataerkil toplumlardaki geleneksel ideolojinin cinsiyete dayalı işbölümünde kadınların sorumlu olduğu öncelikli alan ev işleri ve çocuk bakımındır. Dolayısıyla da kadınların çoğunluğu küçük yaşlardan itibaren kendilerine öğretilen ve içselleştirdikleri toplumsal cinsiyet rollerine uygun beceriler edinip işgücü piyasasından uzak kalmışlardır. Zamanla bu beceriler, evdeki işlerin bir uzantısı olan bazı mesleklerde kadınlara istihdam olanağı sağlamıştır. Böylece kadınların çalışma alanı, kadın işi olarak tanımlanan sağlık, eğitim, tekstil, gıda gibi ev işlerine benzer alanlar olmuştur (Duruoğlu, 2007: 62-63).

Feminist iktisat teorisi, kadınların yaptıkları işlerle kadınlara atfedilen kalıplaşmış özellikler arasındaki ilişkiyi incelemiş ve cinsiyete dayalı mesleki tabakalaşmanın anlaşılmasına katkı sağlamıştır. Nurcan Özkaplan (2009), feminist iktisat teorisinin mesleki tabakalaşmayı yatay ve dikey olarak iki boyutta ele aldığını belirtmektedir. Yatay tabakalaşma mesleklerin kadın işleri ve erkek işleri olarak ayrılması şeklinde tanımlanmaktadır. Bilgi gerektiren, bilim ve teknolojiyle ilgili mühendislik, montaj hattı üretimi gibi işler erkek işi olarak kabul edilmektedir. İlişkisel, vasıf gerektirmeyen, emek yoğun, temizlikçilik, tekstil işçiliği, öğretmenlik, diyetisyenlik, sekreterlik, satış elemanı, sosyal hizmetli gibi müşteriyle yüz yüze işler kadın işi olarak kabul edilmektedir (Özkaplan, 2009: 18). Dikey tabakalaşma ise yüksek eğitilmiş çalışan kadınların üst düzey yönetime gelememesidir. Bir başka deyişle yatay ayrımcılık,

erkeklerin temsil makamlarında yer edinirken kadınların daha basit işlerde ve görevlerde çalışmaları şeklinde tanımlanırken, dikey ayrımcılık ise statü ve saygınlık bakımından kadınların ve erkeklerin iş hiyerarşisi içindeki dağılımlarıdır (Rotolo ve Wilson, 2007: 559).

Kadınlar üretim faaliyetlerinin belli başlı aşamalarında çalışmaktadırlar. Erkeklerle aynı yerlerde çalışmaları gerektiğinde de yaptıkları işler bakımından birbirlerinden ayrılmaktadırlar. Temsil bakımından ise kadınlar genellikle daha alt düzey yönetim kademelerinde grup yöneticiliği makamlarında çalışırken, erkekler daha üst düzey temsil makamlarına yükselmektedirler (Ecevit, 1998: 277).

Phillips'in de belirttiği gibi (1995), "Herhangi bir toplumsal kategorinin sürekli olarak yetersiz temsil edilmesi, bir sorun olduğunu gösterir. Temsilcilerin belirgin şekilde bir bütün olarak nüfustan bu kadar farklı olmaları kesinlikle tesadüf değildir" (Phillips, 1995: 86). Salt vakit sorunu bile kadını karar alma süreçlerinin dışında tutmak için yeterlidir. Antik dünyanın aktif yurttaşları, zorunlu hane emeğini sağlayan kadınlar ve köleler ordusu sayesinde özgürleşerek kamusal alandaki mesleklerle ilgilenmişlerdir. Ancak özel hayatımızın düzenlenme biçimi, erkeklerin kamusal alana katılımını teşvik ederken kadınların katılımını azaltmaktadır. Çocukları okuldan kimin aldığı ve yemeği kimin hazırladığı hayati politik bir meseledir (Phillips, 1995: 127).

Önemli olan bir konu da kadınların profesyonel mesleklere dâhil olmalarının, yani istatistiksel olarak sayılarının artmasının yetki, sorumluluk ve iktidar paylaşımı konusunda kadın-erkek eşitliğinin sağlandığı anlamına gelmemesidir. MacDonald ve O'Brie (2011)'nin de vurguladığı üzere, kadın sayısının artması, kadınların çıkar ve haklarını korumanın ötesinde, isteklerin dillendirilmesinin önünde bir engel de olabilmektedir. Yüksek orandaki kadın temsilci sayısı, bazen çıkarların çeşitlenmesine ve dağılmasına yol açarak kadın odaklı bir temsilin etkisini azaltabilmektedir.

Bu noktada yaşamın her alanındaki ilişkilerin meşruiyetini sağlayıcı söylemler üreten karar alıcı mekanizmalarda kadın-erkek eşitliğinin nicel ve nitel olarak eşit temsil edilmesi önem arz etmektedir. Zira Phillips (1995: 120), kadınların kadınlar olarak temsiline hem kadınların ortak çıkarlarını tanımlama konusundaki güçlükler, hem de bu çıkarların dile getireceği mekanizmaların oluşturulmasındaki güçlükler nedeniyle

potansiyel olarak sakatlanabileceğini söylemektedir. Kadınların bu alanlarda etkili olabilmesi için öncelikle ev ve aile içi ilişkilerin dışına çıkıp kamusal alana seçmen, çalışan, politikacı gibi konumlarda dâhil olması gerekmektedir. Ayrıca kadınların etkinliğinin olabilmesi için eğitilmiş, toplumsal beceri sahibi, çalışan aktif bireyler olarak kamusal yaşamın biçimlenmesine katılmaları önemlidir. Bu noktada kamusal yaşamda nitelikli çoğunluğun mu nicelikli çoğunluğun mu hedeflenmesi gerektiği tartışması karşımıza çıkmaktadır.

Kadınların kadınlar tarafından temsil edilmesi, kadın çıkarları ve mevcut sistemin yüzeysel olarak yenilenmesi gibi nedenlerle gündeme gelmiştir. İlk amaç feminist ve siyasal alanda radikal iken, ikinci amaç özünde ataerkil söylemle örtüşmektedir. Yine bu iki amaç açısından değerlendirildiğinde temsil eden kadınların her zaman kadın çıkarlarını savunmadığı, kimi kez mevcut ataerkil düzeni yeniden üretmek bir anlamda erkekleştikleri, yani düzeni değiştirmeden kadın temsilcilerin kendilerinin düzen tarafından değiştirildiği gözlemlenmektedir (Yaraman, 1999: 26). Bir başka deyişle, ataerkiyi üretme görevi kadına yüklenmektedir.

Virginia Sapiro, kadın çıkarlarının ancak kadınlar tarafından temsil edilebileceğini savunmakta ve bu öneriyi basit bir anlatımla ussal değere şöyle dayandırmaktadır (Sapiro, 1981: 702):

“Örneğin kızıl saçlı bir kadın olduğunu düşünelim. Niçin bir kadın tarafından temsil edilmeliyim? Birçok kişi gibi, bana benzediği için beni daha iyi temsil eder diyebilirim. Bunu nereden biliyorsun? (diye sorar dikkatli bir okuyucu) Çünkü o kadın benimle aynı durumdadır ve benim için eylemde bulunabilir (diye yanıtlarım). Aynı durum dediğinizde kadınlığı mı, kızıl saçlılığı mı kastediyorsunuz? Kadınlığı tabii ki. Niçin kadınlığı da kızıl saçlılığı değil? Çünkü kızıl saçlı olmanın değil, kadın olmanın siyasetle ilgisi var.”

Cinsiyet temelli temsilin etkisiz olacağını savunanlar, dünya genelinde ekonomik ve toplumsal örgütlenmenin ataerkil bir zihniyetle örgütlenmektedir. Dolayısıyla kadınların siyasal hayata girdiklerinde bir etki yaratmalarına izin vermeyeceğini söylemektedirler (Sapiro, 1981: 711). Sapiro'nun görüşlerinden hareketle kadınların hem nitel hem de nicel olarak profesyonel mesleklerin içerisinde ve bu mesleklerin karar verici mekanizmalarının içerisinde olması gerekmektedir. Özellikle de nicel varlığa rağmen kadınların eşitliğini savunmayan bir grubun varlığı hem nitel hem de nicel yokluğa neden olmaktadır. Kadınlar da kendi aralarında sınıfsal, ırksal, ideolojik farklar

gösterseler de “kadın” olmaktan kaynaklı ortak sorunlarla karşı karşıyadırlar ve bu sorunların çözümü ancak kadın temsili ile mümkündür.

Kadınların nitel temsiline olumlu yaklaşımlar da vardır. Huse ve Solberg (2006), İskandinav ülkelerindeki kadın yöneticilerin katkılarına dair yaptıkları çalışmada, bu katkıları “kaynak edinme rolü” ve “göze çarpma rolü” olmak üzere iki kategoriye ayırmaktadırlar. Bu kategoriler çerçevesinde kadın yöneticilerin etkili aktörlerle ittifak kurabilme, hazırlık için zaman ayırabilme, karar alma sürecinde görünür olma, liderlik rollerini alabilme yetenekleri ile çalıştıkları işe katkı sağladıklarını söylemektedirler (Huse ve Solberg, 2006: 124).

Kadınların yönetim makamlarındaki yeri arttıkça önemli karar alma süreçlerinde söz sahibi olma imkânları da yükselmektedir ve böylece kadın bakış açısını da bu sürece dâhil edebilmektedirler (Huse ve Solberg, 2006: 131). Yönetim makamlarına gelme, kadınlar açısından zorlu bir süreçtir. Zira yönetim makamları erkek egemendir ve bu egemenliğin içinde yer edinmek aynı zamanda en az rakip erkek yönetici adayları kadar donanımlı olmayı gerektirir. Gerekli donanım için kadınların önünde çeşitli engeller vardır. Bu engelleri yaratan en önemli meselenin kamusal alan-özel alan ayrımı olduğuna ilişkin bir uzlaşma vardır. Zira Bora ve Üstün’ün de belirttiği gibi (2006), kadınlara ait çıkar ve talepler özel kabul edilerek kamusal alandaki temsilden dışlanmışlardır. Oysaki çoğulcu ve katılımcı bir demokratikleşme sürecine toplumun yarısını oluşturan kadınların dâhil edilmesi, kamusal alan-özel alan ilişkisinin yeniden kurulması gerekmektedir (Bora ve Üstün, 2006: 13).

Kamusal alan, çıkarların akla dayalı olarak temsil edildiği, duygusallıklara, farklılıklara, cinse dayalı özelliklere yer olmayan, formel eşitlik ve ortak çıkar alanıdır. Tarafsız yasaların, bireyin eşitlik ve özgürlüğünün, sözleşmeye dayalı yurttaşlık haklarının, evrensel değerlerin, siyasetin, iktidarın alanıdır. Aynı zamanda “kamusal olmayan” yani “özel alan” ile birlikte tanımlanmaktadır. Özel alan, aklın ve çıkarın dışlandığı duygusallık, cinsel bağlanma, sadakat, dayanışma ve fedakârlık değerlerinin alanıdır. Özel alan-kamusal alan ayrımı politik olan-olmayan, iktidarın alanı olan-olmayan, devletin alanı olan-olmayan ayrımının sınırını ideolojik olarak oluşturmaktadır. Bu ayrım, erkeklerin dünyası ve bundan dışlanmış kadınların yaşam alanı arasındaki ayrıma denk gelmektedir (Üşür, 1997: 25-26).

Ataerkil anlayışa dayalı devletlerde kamusal alan erkeklerle, özel alan ise kadınlarla birlikte tanımlanmıştır. Feministlerin çoğu özel alandaki kadının ezildiği konusunda hem fikirdir. Zira orada kadınlar için baskı ve şiddet vardır. Dolayısıyla özel alana kısıp kalan kadınların kamusal alana dâhil olması, erkeklerle eşit statüde olması tıpkı onlar gibi hukuki, siyasal, sosyal, ekonomik eşitlik haklarına sahip olması liberal feministlerin amacıdır (Phillips, 1995: 54).

Üşür (1997), 20.yy.'ın ikinci yarısına gelindiğinde kadınların mülkiyet, çalışma, eğitim, seçme seçilme hakkı gibi yasal eşitlik haklarını edinmelerine rağmen bu hakların onları eşit ve özgür bireyler haline getirmeye yetmediğinin anlaşıldığını belirtmektedir. Zira ücret karşılığı çalışan kadınlar aynı zamanda ev işi ve çocuk yetiştirme sorumluluklarını da devam ettirmişlerdir. Bu çifte sorumluluk çalışma yaşamında eşit ücret, eşit terfi gibi konularda kadınların ayrımcılığa uğramalarına ve daha düşük ücretli işlerde çalışmak zorunda olmalarına yol açmıştır. Klasik liberal doktrinden etkilenen soyut fırsat eşitliğinin cinsler arasında eşitliği sağlamada yetersiz kalmasının nedeni, soyut insan tanımında temel alınan erkek yaşamı içinde doğurganlık ve çocuk bakımı ile ilgili sorunların olmamasıdır (Üşür, 1997: 5).

Bunun yerine fırsat eşitliği anlayışı ağırlık kazanmıştır. Zira 1970'lerdeki feminist hareket tarafından kullanılmaya başlanan toplumsal cinsiyet kavramı ile erkeklerle kadınlar arasındaki farklılıkların sadece biyolojik farklılıkla açıklanamayacağı, toplumsal sistemin ortaya çıkardığı toplumsal değerleri yansıtan farklı kimliklerin olduğu anlayışı hâkim olmaya başlamıştır. Fırsat eşitliği anlayışına göre cinsler arası eşitliğin nedeni bireysel değil, ekonomik, politik, ideolojik, kültürel ayrımcılığı içeren toplumsal sistemdir. Toplumsal değerlerden eşit pay alabilmek için kadınların erkek egemenliğindeki yüksek toplumsal statülü kariyer mesleklerinde karar verme ve yönetici konumlarına gelmeleri gerekmektedir.

Ferguson (1987), aralarında farklı beceriler, eğilimler ve hedefler olsa da kadınlarla erkeklerin aynı olduğunu savunan aynılık esasından farklı olarak farklılık esasının, kadın ve erkek arasında aşırı derecede kişilik ve beceri farklılığı olduğunu savunur. Bu farklı özellikler ister doğuştan getirilsin, isterse toplumsallaşma ile sonradan kazanılsın kadınların ve erkeklerin kimliklerine kazınmıştır ve değiştirilmesi mümkün değildir. Erkekler ve kadınlar çocukluklarında kendilerine öğretilen farklı sosyal standartlara

göre tanımlanırlar. Erkek ya da kadının kendi benlik değeri, cinsleriyle ilgili kendilerine öğretilen standartları ne kadar karşıladıklarına bağlı olarak başarılı ya da başarısız addedilirler. Dolayısıyla da kadınlar, erkeksi beceri ve hedefleri içselleştirerek erkekleri taklit etmek yerine kadınlarla ilgili kadınsı becerileri, değerleri değerli kılmanın yollarını aramalıdır. Ancak bu şekilde ataerkil düzen tarafından reddedilen benlik değerlerini savunurlar ve birey olurlar (Ferguson, 1987: 190- 191).

Farklılık olarak eşitlik, aynılık olarak eşitlikten farklıdır. Kadınların ve erkeklerin içinde bulunduğu koşullar dikkate alınarak koşulların belirlenmesi gerekir. Bu koşullardan hareketle mevcut ataerkil değer yargıları temelinde kadınların haklarını kullanmalarını engelleyen koşulların kaldırılması veya iyileştirilmesiyle ilgili düzenlemelerin yapılmasına ihtiyaç vardır. Bir başka deyişle, pozitif ayrımcılıkla ilgili düzenlemelere ihtiyaç olduğu ileri sürülmektedir (Verloo ve Lombordo, 2007: 23).

Fraser'e göre (2013), eşitliği savunanlar kadınlara erkekler gibi davranılmasını savunur. Farklılığı savunanlar ise kadınların farklılıklarını ortaya çıkaracak davranışların gerekliliğini savunur. Ayrıca farklılığı savunanlar, eşitliği savunanların erkekliliği norm olarak aldıklarını iddia ederler. Eşitliği savunanlar ise farklılıkları savunanların özcü yaklaşımdan hareket ettiklerini, dolayısıyla da kadınlarla ilgili klişeleri yeniden ürettiklerini ve toplumsal cinsiyete dayalı rol paylaşımını meşrulaştırdıklarını iddia ederler. Toplumsal cinsiyet adaleti için Fraser her iki yaklaşımı da uygun bulmaz (Fraser, 2013: 115).

Gülriiz Uygur (2016) da Fraser'i destekleyen açıklamalar yapmaktadır. Toplumsal cinsiyet eşitliği için genel anlamda eşitlik, fiili eşitlik ve dönüştürme ilkelerinin bir arada olmasının zorunlu olduğunu söylemektedir. Toplumsal cinsiyet eşitliği bakımından fiili olarak eşitlik yaklaşımı yeterlidir ve ayrıca başka bir yaklaşıma gerek yoktur. Zira mevcut ataerkil normlar, toplumsal cinsiyet eşitliğinin nasıl düzenleneceğini ortaya koymaktadır. Ancak bu yaklaşım, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamada tek başına yeterli değildir ve farklılık yaklaşımının gereklerini karşılaması için dönüştürmeyi de içermesi gerekmektedir. Zira fiili olarak eşitlik anlayışıyla daha ziyade kadınların toplumsal cinsiyetten kaynaklı eşitsizliklerinin giderilmesinde geçici önlemlere yönelik normlar üretilebilir. Ayrıca fiili anlamda eşitlik ilkesi tek başına erkek standartlarına göre tanımlanma tehlikesini de barındırır. Dolayısıyla

dönüştürücülük ilkesi zorunludur ve bu ilke için önerilen kavram, toplumsal cinsiyeti ana akımlaştırma kavramıdır. Toplumsal cinsiyeti ana akımlaştırmanın en önemli faydası, toplumsal cinsiyetle ilişkili sosyal, siyasal ve ekonomik bütün alanları göz önünde tutarak birbiriyle tutarlı politikalar üretilmesini sağlamaya elverişli olmasıdır (Uygur, 2016: 221).

Toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılması, bir kuruluşun tüm politika ve aktivitelerinde kadınlar ve erkekler için eşit olanaklar bulunmasıdır. Birleşmiş Milletler (BM) Ekonomik ve Sosyal Konsey'e göre toplumsal cinsiyet perspektifinin ana akımlaştırılması, tüm alanlardaki ve tüm düzeylerdeki yasal düzenlemelerin, politika ya da programların süreç içerisinde planlanarak kadınlar ve erkekler üzerindeki etkilerinin değerlendirilmesidir. Amaç, kadın-erkek eşitsizliğinin sonlandırılmasıdır. Bunun için stratejik olarak kadınların ve erkeklerin kaygılarının ve deneyimlerinin tüm politik ve sosyal alanlarda kullanılması, politikaların tasarlanması, uygulanması ve denetlenmesinin temele alınması gerekmektedir. Ancak bu şekilde toplumsal cinsiyet eşitliğine ulaşmak mümkündür (Koray, 2016: 79-82).

Toplumsal cinsiyeti ana akımlaştırma stratejisi, toplumsal cinsiyet eşitliği kavramına dayanmaktadır. Toplumsal cinsiyet eşitliği, 'ayrımcılık yapmama' kavramından farklıdır. Zira bu kavram, 'ayrım yapmamayı' değil 'sonuçlarda eşitliği' hedeflemektedir. Dolayısıyla, kadın ve erkek haklarının farklı ve çeşitli olabileceğini sadece yasalara dayandırılmaz. Aynı zamanda fiili eşitliğin de dikkate alınması gerekmektedir. Kadınların ve erkeklerin farklı koşullarda yaşadıkları, farklı sorun ve ihtiyaçlara sahip oldukları gerçeğinin dikkate alınması önemlidir. Bu farklılıklar dikkate alındığında, devletlerin, hükümetlerin, uluslararası kuruluşların ve sivil toplum örgütlerinin çeşitli alanlarda yürüttükleri plan, program ve projelerin sonuçlarından kadın ve erkeklerin aynı biçimde etkilenmeyecekleri de ortaya çıkar. Dolayısıyla, herhangi bir topluluğu hedefleyen her türlü girişimde, o toplulukta var olan kadın ve erkek üyelerin nasıl etkileneceğinin araştırılması, onların farklı ihtiyaçlarının olabileceği hususu dikkate alınmalıdır. Toplumsal cinsiyeti ana akımlaştırma, bu dikkate alma işinin adıdır (Üstün, 2011: 12; Walby, 2003: 3).

Sylvia Walby (2003), toplumsal cinsiyeti ana akımlaştırmanın, tartışmaya açık bir kavram ve uygulama olduğunu söylemektedir. Günümüzde feminizmin yeniden icat

edilen, yeniden tanımlanan anahtar bir parçasıdır. Bir kavram ve uygulama olarak cinsiyetçi siyasetin yeni bir stratejisidir. Uygulama olarak toplumsal cinsiyeti ana akımlaştırma varsayımların, süreçlerin, sonuçların cinsiyetçi yapısını görünür kılarak ana siyasaların etkinliğini geliştirmeyi amaçlamaktadır. Bir teori olarak toplumsal cinsiyeti ana akımlaştırma, cinsiyetçi dünyayı yeterince kavramak için sürecin yeniden gözden geçirildiği anahtar bir kavramdır. Feminist teoride son on yıldan fazla bir süredir var olan birçok gerginliği ve çelişkileri kapsamakta ve bu gerginlik ve çelişkilerin nasıl devam ettiğine odaklanmaktadır (Walby, 2003: 1).

Walby'ye göre (2003), toplumsal cinsiyeti ana akımlaştırmanın çeşitli tanımları vardır ve bunu anlamının da birçok farklı yolu mevcuttur. Bu noktada üç soru tipinin altını çizmek mümkündür. Bunlardan birincisi, toplumsal cinsiyeti ana akımlaştırmanın temel ilkelerinin tanımlanıp tanımlanamayacağı veya her zaman bir sosyal yapı olarak tasarlanmaya uygun olup olmayacağıdır. İkincisi, aynılık, farklılık ve dönüştürmenin bir alternatifi olarak anlaşılıp anlaşılamayacağıdır. Üçüncüsü ise cinsiyet rejimine ilişkin teorinin içeriğine ilişkin endişelerdir. Bir başka deyişle, özellikle de farklı siyasaların birbirine bağlı veya göreceli olarak bağımsız görülebileceği ve bu durumun da aynılığın farklılıkla birlikte standardize edilmiş bir kavram olarak ele alınmasına yol açabileceğine ilişkin endişelerdir (Walby, 2003:6).

Toplumsal cinsiyet ana akımlaştırılması, 1979 yılında Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi'nin (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women- CEDAW) kabulüyle uluslararası bir norm haline gelen toplumsal cinsiyet eşitliği anlayışının uluslararası kadın konferansları ve sözleşmeyi imzalayan ülkelerdeki gelişmeleri denetlemek üzere istenen raporlarla hayata geçirilmeye çalışılmasının bir ürünüdür. Bu etkiyle 90'lı yıllardan sonra ana akımlaştırma sürecine girilmiştir (Koray, 2011: 17).

Serpil Sancar Üşür (1997), 20.yy.'ın ikinci yarısında gelişmiş kapitalist ülkelerde refah devleti anlayışının yaygınlık kazanmasıyla kadın erkek eşitliği, aile yapısı ve kadınların yaşamında değişim olduğunu belirtmektedir. Zira refah devleti anlayışıyla çocukların büyütülmesi ve eğitimi, yaşlıların ve hastaların bakımı kamu hizmetine dönüşmüştür. Sağlık ve eğitim kurumlarının, çocuk kreşlerinin, yaşlı bakım evlerinin yaygınlaşması ailenin kapsadığı özel alanı daraltmıştır. Böylece önceden ücretsiz aile işçisi kadın,

kamusal alanda ücretli çalışan emek grubu haline gelmiştir. Refah devleti de bu dönüşümle kadının kamusal alandaki aktif yurttaş konumunu daha fazla belirleyen bir konum almıştır. Tüm dönüşümler iş gücü piyasasında kadın emeği ve erkek emeği arasında cinsiyete göre şekillenen yeni bir işbölümü oluşturmuştur. Bu yapı içinde erkek emeği piyasa, sanayi üretimi, sendikalar ağı çerçevesinde ayrıcalıklı konumunu sürdürmüş, çıkarlarını korumuş, devlet üzerinde baskı uygulayabilmiş ve karar alma süreçlerine daha çok egemen olabilen bir konumu ele geçirmiştir. Kadınlar ise yeniden üretim alanında kalmış, örgütlenme ve karar süreçlerine müdahalesi daha düşük, refah devleti politikaları tarafından belirlenen hale gelmiştir (Üşür, 1997: 28).

Böylece kamusal alanda kadın emeğinin yoğunlaştığı alanlarda bile karar ve yönetim erki büyük ölçüde erkeklerde kalmıştır. Kadınlar aile içinde erkeklere bağımlı olmaktan çıkarak kamusal alanda yine erkeklerin kararlarıyla belirlenen yeni bir yapının katılımcıları olmuşlardır (Üşür, 1997: 29).

Avrupa Birliği (AB) düzeyinde cinsiyet eşitliği politikasının ana akımlaşmasının başlangıcı 1997'de Amsterdam Antlaşması'dır ve Üşür'ün de işaret ettiği döneme denk gelir. Robert Palier (2004) de cinsiyet eşitliği politikalarının ana akımlaşmasında 1997 yılında AB düzeyinde istihdam açısından belirlenen hedeflerin ve 2000 yılı sonrasında uygulamaya giren istihdam stratejisinin rolünün büyük olduğunu belirtmektedir. Bu hedef ve stratejiler arasında “kadın-erkek fırsat eşitliği” hedefi, temel hedefdir. Bu çerçevede sadece ortak hedefler belirlenip izlenmemekte, bunlara ek olarak “Açık Eşgüdüm Yöntemi” (Open Coordinated Method) adını alan yeni bir eşgüdüm ve çok ortaklı yönetim anlayışı uygulanmaya konmaktadır. Böylece AB, üye ülkelerdeki kurumları veya yasal düzenlemeleri uyumlu hale getirmekten ziyade fikirleri, kavramları, bilgiyi, vizyonu ve davranış normlarını uyumlu hale getirmeye çalışmaktadır (Palier, 2004: 11).

Walby (2003), cinsiyetçi kurumlarda önemli değişimlere işaret etmesine rağmen toplumsal cinsiyeti ana akımlaştırmada cinsiyet eşitliğini açıklamak için farklı modellendirmeler yapılmakta veya farklı bakış açılarına başvurulmaktadır. Cinsiyet eşitliğinin üç modeli genellikle anahtar kavramlar olarak tanımlanmaktadır. Birinci model, özellikle de erkek egemen alanlara kadınların girmesi için aynılık temelindeki eşitliği teşvik etmektedir. İkincisi, cinsiyet ayrımcılığı olan toplumda kadınların ve

erkeklerin farklı katkılarının olduğu kabulüyle varlığın eşit değerlendirilmesine ilişkin modeldir. Üçüncüsü ise hem kadınlar hem de erkekler için yeni bir standardın oluşturulması, yani toplumsal cinsiyet ilişkilerinin dönüştürülmesidir (Walby, 2003: 6-7). Avrupa Birliği'nin konuya ilişkin tavsiyeleri de bu üç model üzerinden şekillenmektedir.

Avrupa Birliği Komisyonu toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda eş zamanlı olarak üç toplumsal cinsiyet eşitliği stratejisinin hepsinin kullanımını tavsiye etmektedir. Bunlardan ilki, istihdam konusunda kadınlar ve erkekler için tek bir eşitlik standardı önerisidir. Yani eşit işe eşit ücret, işten çıkarmada ve işe alımda eşitlik. Bu, toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımındaki “aynılık” temelindeki eşitlik ile benzerlik içermektedir. İkincisi, farklılığı vurgulayan, kadınların eylemlerine odaklanılan özel siyasaaların oluşturulmasıdır. Üçüncüsü ise istihdam ve bakım-gözetim (aile sorumlulukları) arasındaki ilişkiye bakış açısının dönüştürülmesidir (Walby, 2003: 9).

AB'de toplumsal cinsiyet eşitliğinin ana akımlaştırılmasına yönelik anlayış, eleştirilere de neden olmuştur. Pollack ve Hafner Burton (2000), AB düzeyinde yürütülen her politika alanıyla cinsiyet konusunun bütünleştirilmesini eleştirmektedirler. Zira böylece cinsiyet ayrımcılığına ilişkin özel nitelikte önlemler alınması ve düzenlemeler yapılması engellenebilmektedir (Pollack ve Hafner-Burton, 2000: 452). Ulrike Liebert'e göre (2002), üye devletlerdeki kadın nüfus, bu çerçevedeki faaliyetlerin henüz farkında değildir ve geliştirilen usullerin henüz deneme aşamasında olması da sıkıntı yaratmaktadır. Zira ana akımlaştırma çerçevesindeki kuralların üye devletler açısından bağlayıcılığı ve dolayısıyla da bu devletlere karşı başvurulacak bir yaptırım mekanizması bulunmamaktadır (Liebert, 2002: 242).

Yukarıda aktarılanlar doğrultusunda Anne Phillips'in de belirttiği üzere (1995a), kadın temsili tartışmasının iki ayağı vardır. Birincisi, kadınların kendilerine ait özel siyasal-ekonomik ve sosyal çıkarlarının olabileceği ve temsil edilmesi gerektiğidir. Bunun temel nedeni, var olan sistemde kadınların erkeklerden farklı kamusal-özel alanlarda edindiği farklı yaşam deneyimleri ve dolayısıyla da talep ve sorunlarının olacağıdır. İkincisi ise bu çıkarları belirleyerek temsil edeceklerin erkekler kadar hatta onlardan da çok kadın olması gerektiğidir. Dolayısıyla kadınların özgül çıkar ve isteklerini,

kadınların nicel ve nitel açıdan dâhil olduğu bir temsil mekanizmasıyla sürece taşımak demokrasinin hedeflerindedir (Phillips, 1995a: 52-53-54).

Bir grubun çıkarlarını en iyi o grubun yaşadığı deneyimleri paylaşmış ve benzer çıkarları olan kişilerin temsil edeceği varsayımından (Phillips, 1995) hareketle bu tezde yarı-yapılandırılmış derinlemesine görüşme tekniğinin kullanılmasında ve derinlemesine görüşmelerin analizinde “nitel temsil” kavramı üzerinden tartışma yapılmıştır. Ancak tezin çıkış noktası olan hukukçu kadınların hukuk meslekleri içerisindeki konumu açısından temsil kavramı, profesyonel mesleklere dâhil olmaları ve temsil makamlarındaki yerleri anlamında kullanılmıştır. Dolayısıyla hukukçu kadınların hukuk mesleklerindeki ve temsil makamlarındaki sayıları analiz edilmiş, yani nicel temsil kavramı kullanılmıştır.

1.2.DÜNYADA HUKUKÇU KADINLARIN TARİHİ

Catherine MacKinnon, kadınların erkekler karşısındaki kazanımlarını tartışırken öğretilerde kadınları yönlendiren dürtünün “Biz de sizin kadar iyiyiz. Sizin yapabileceğiniz her şeyi biz de yapabiliriz, yeter ki yolumuzdan çekilin” dürtüsü olduğunu belirtmektedir. Bu dürtü sebebiyle kadınlar eğitim, akademik ve profesyonel iş alanlarına, kamu görevlerine, kol emeği gerektiren işlere, orduya ve beklentiden daha yüksek oranda atletizme girmişlerdir (MacKinnon, 2003: 253, 254). Bu saikle birlikte kadınlar, üniversitelerde eğitim görme hakkı talep etmişlerdir. Eğitim, kadınların eşitlik talepleri ve kamusal alana çıkmaları açısından temeli oluşturduğundan önemlidir. Aynı zamanda eğitim, meslek sahibi olmak için de önemli bir aşamadır. Özellikle de toplumdaki egemen sınıflarca değerli kılınan statüsü yüksek tıp, hukuk, mühendislik gibi alanlarda mesleki eğitim alınmazsa bu mesleklerde çalışmak mümkün değildir.

Meral Akkent’in belirttiği üzere (2014), tüm ülkelerdeki kadınların üniversiteli olma süreci benzerlikler göstermektedir. Üniversiteler, kadınların kayıtlı öğrenci olma taleplerine duyarsız kaldıklarından kadınlar üniversiteye öğrenci olarak değil, dinleyici olarak ilk adımı atmışlardır. Ancak bu kısıtlayıcı uygulama kadınların mücadelesi sonucunda aşılmaya başlanmıştır. Öncelikle 1864’te Zürih Üniversitesi’nde, 1878’de Avusturya’da ilk kez kadınlar için konferanslar düzenlenmiştir. Benzer bir kısıtlayıcı durum kadınlara üniversitelerin belli bölümlerinin açılmasıdır ve kadınlar yine

mücadele ederek üniversitelerdeki diğer bölümlerin de kendilerine açılmaya başlamasını sağlamışlardır. Bu gelişmelerin sonucunda kadınlar için özel üniversiteler açılmıştır. 1849'da Londra'da açılan Bedford College for Women, 1897'de Rusya'da kadınlar için açılmış tıp fakültesi ve yine aynı yıllarda Finlandiya'da kadınlar tarafından kadınlar için kurulmuş özel üniversiteler bu stratejinin örnekleridir. Karma eğitim hakkını kadınlar ilk kez ABD'de 1833'de Ohio Eyaleti'ndeki Obergin College'de, Avrupa'da ise Fransa'da 1863 yılından itibaren Paris, Bordeaux, Toulouse, Lyon ve Marsilya üniversitelerinde kazanmışlardır. Ancak bu hak, din bölümlerini kapsamamaktadır. 1919'da Osmanlı İmparatorluğu'nda kadın öğrencilerin ısrarlı mücadelesi sonucunda alınan karma eğitim kararına ise tıp fakültesi hariç diğer bölümler dâhil edilmiştir. (Akkent, 2014). Kadınların üniversite eğitimi almaları onları meslek sahibi yaptığı ve kamusal alana taşıdığı için önemli bir başlangıç noktasıdır. Dolayısıyla verdikleri mücadelede üniversite eğitimi için deyim yerindeyse ilmek ilmek konuyu örmüşler ve uzun yıllar olsa da üniversitelerdeki sayılarını erkek öğrencilerle eşit hale getirmişlerdir. Ancak üniversite eğitimini tamamlamak yeterli olmamış, erkeklerin egemen olduğu mesleklere dâhil olma konusunda güçlüklerle karşılaşmışlardır. Hukuk mesleği de bu mesleklerden biridir ve etkisi ve önemi yadsınamaz bir meslektir.

Hukuk, günümüz toplumlarının en temel yapı taşlarından birisidir. Çağdaş toplumlar, hukuk devletine sahip olmakla, hukukun üstünlüğü ilkesine bağlı kalmakla övünmektedirler. Devletler hukuk tarafından kurulmakta, iktidarlar hukuk aracılığı ile meşru sayılmakta, uluslararası müdahaleler hukuk sayesinde haklı gösterilmektedir. Bugün hukuksuz bir dünya ve hukuksuz bir toplum düşünülemez. Hukuk, bütün çağdaş toplumları ayakta tutan, şekillendiren ve düzenleyen dinamiklerden en önemlisi olarak görülmektedir (Balı, 2005: 9).

Vecdi Aral (1985), insanları bir arada tutan ve insan topluluklarını bir kubbe gibi kaplayan büyük hukuk düzenlerinin kendisinden kuşkulanılmaz ve devrilmez bir şey izlenimi uyandırdığını söylemektedir. Doğan her bireyin karşısına, bu hukuk düzenleri içindeki kurallar özellikle devlet, aile, evlilik gibi kurumlarla ilgili olanları kuşku duyulmadan kabul edilmesi ve onanması gereken doğruluğu ve geçerliği yadsınamaz kurallar şeklinde çıkar. Bunun böyle oluşunda geleneğin otoritesi, kurumları işleten kimselerin onların geçerlik ve doğruluğunu yükümlenmeleri, bu yoldaki telkin ve çabaları büyük rol oynar. Böylece de sosyal güvenliğimiz ve yaşamımızın içten onanmasına bağlı olduğu hukuk düzeni çoğu zaman saygınlığını korur (Aral, 1985: 3).

Hukukun toplum hayatındaki rolü, hukuk mesleğini de toplumda statüsü yüksek meslekler grubuna dâhil etmiştir.

Schultz ve Shaw, kadınların hukuk mesleğine dahil olmasının karşılaştırmalı analizini yaparken üç kriter belirleyerek değerlendirmelerini yapmışlardır (2003: xviii). Zira bu kriterlerin, kadınların hukuk mesleğine dâhil olmasında belirleyici olduğunu belirtmektedirler. Birincisi, farklı hukuk gelenekleri ve kültürleridir. Tarihsel süreç içerisinde Anglosakson hukuk sistemini uygulayan ülkelerde kadınların hukuk mesleğine kabulü daha erken dönemde başlamıştır. İkinci kriter, hukuk mesleğindeki çeşitli alanların yapılandırılmasında ve organizasyonunda politik sistem, ekonomik yapı, sosyal ve siyasal gelenekler, din gibi milli karakteristiklerin etkisidir. Bu karakteristik özellikler çerçevesinde kurallar belirlenmektedir. Örneğin hukuk mesleğinde atamaya mı yoksa kariyerindeki başarı ile mi meslekte üst basamaklara ilerlenilebileceği ülkelere göre farklılıklar göstermektedir. Fransa ve Almanya gibi Kara Avrupası hukuk sistemini uygulayan ülkelerde hâkimlik ve savcılık kariyer kriterine bağlıyken, İngiltere ve Walles gibi Anglosakson hukuk sistemini uygulayan ülkelerde atama ile hâkim ve savcı olunabilmektedir. Kadınların kariyer planları içinde buldukları ülkenin bu kriterler doğrultusunda kadınlara yüklediği kadınlık rolüyle de yakından ilgilidir. Örneğin Almanya’da kadınların yaygın olarak ev kadınlığını sürdürmesi genel kabul görmüştür. Dolayısıyla Alman kadınlarının önceliği yarı zamanlı çalışabilecekleri işlerdir. Japonya’da profesyonel meslek anlamında toplumda başarılı olup elit tabakanın üyesi olsalar bile cinsiyetleri nedeniyle kadınların sosyal olarak düşük statülü mesleklerde olmaları kaçınılmazdır. Üçüncü kriter, her iki hukuk sisteminde ülkelerin kullandığı hukuk mesleğine ilişkin özel terminolojiler ve bunlara yükledikleri anlamlardır. Hukuk mesleğinde Anglosakson hukukunu uygulayan ülkelerde “*attorney, barrister, solicitor*”³ terimleri avukatlık için ayrıştırılmış ve görev alanları farklılaştırılmış terimlerken, Kara Avrupası hukukunu uygulayan ülkelerde “*advocate*” terimi avukatlık için kullanılmaktadır (Schultz ve Shaw, 2003: xviii, xxix, xxxi, xxxv).

Kadınların hukuk mesleğine giriş mücadelesi tarihsel süreç içerisinde Anglosakson ve Kara Avrupası ülkelerinde benzerlikler ve farklılıklar göstermektedir. Bu benzerlik ve

³ Bundan sonra “*solicitor*” için “dosya avukatı”, “*barrister*” için “duruşma avukatı”, “*attorney*” için “savcı” terimleri kullanılacaktır.

farklılıkları analiz etmek için ülkeler bazında yaşanan tarihsel süreci ele almak gerekmektedir. Dolayısıyla bu tezde Schultz ve Shaw'ın ayırımından yola çıkılarak bu iki hukuk sistemi içerisinde kadınların hukukçu olarak tarihsel süreçte hukuk mesleklerine nasıl dâhil oldukları ele alınmaktadır. Buradan hareketle, Anglosakson hukuk sistemini uygulayan ülkelere İngiltere ve ABD'deki tarihsel süreç analiz edilmiştir. İngiltere ve ABD'nin seçilmesinin nedeni, Anglosakson hukuk sisteminin kaynağı olmalarıdır. Kara Avrupası hukuk sistemini uygulayan ülkelere ise Fransa, Almanya ve İtalya örnekleme analiz edilmiştir. Bu üç ülkenin tercih edilmesinin nedeni ise Osmanlı İmparatorluğu döneminde başlayan resepsiyon⁴ (bir devletin yabancı bir hukuk sistemini tamamen ya da kısmen kabul ederek yürürlüğe koyması) uygulamasında ve Cumhuriyetin ilanından sonraki hukuk reformunda Fransız İdari Yargı Kanunu'nun, Alman Ceza Usul Kanunu'nun, İtalyan Ceza Kanunu'nun Türk hukukuna resepsiyon edilmesi ve aynı zamanda aşağıda aktarıldığı üzere hukuk mesleğine giriş konusunda da bu ülkelerin uygulamalarının Türkiye'deki uygulamalarla benzerliğidir.

1.2.1. Anglosakson Hukuk Sisteminde Hukukçu Kadınların Tarihi

1800'lerin ortasına kadar ABD'deki hukuk uygulamasına ilişkin bilinen pek bilgi yoktur. Koloni Amerika'da 1638'de Margaret Brent'in Maryland kolonisinin valisi Lord Calvert'in vasiyetname avukatlığı yapması hukuk uygulamasındaki bilinen ilk örnektir. Ancak bu örnek hakkında ve başka örnekler olmuşsa bile haklarında bilgi yoktur. Genel bilgi, kadınların hem hukuk okullarından hem de baroya üyelikten yasaklanmalarıdır. 1869'da Iowa, Arabella Mansfield isimli bir kadına baroya üyelik için izin veren ilk eyalet olmuştur. Üç yıl sonra New York'un yer altı demiryolunun yöneticisinin kızı Charlotte E. Ray, baroya kabul edilen Afro-Amerikan ilk hukukçu kadındır. Bu örneklere rağmen hukukçu kadınların barolara üyelik başvurusu reddedilmiştir (Martin, Jurik, 2007: 108). 1872'de Myra Bradwell'in baroya üyelik başvurusu reddedilince Bradwell, Amerikan Yüksek Mahkemesi'ne başvurmuş, ancak oradan da başvurusu reddedilmiştir. Mahkemenin başvuru gerekçesi şudur:

⁴ Osmanlı İmparatorluğu'ndaki resepsiyon uygulaması için (bkz.), B. İftar Gözaydın (2002). "Türkiye'de Hukukun Batılılaşması". iç. Modern Türkiye'de Siyasi Düşünce, Cilt:3: Modernleşme ve Batıcılık. İstanbul: İletişim Yayınları, s.286-297; Coşkun Üçok, Ahmet Mumcu (1987). Türk Hukuk Tarihi. Ankara: Savaş Yayınları.

“Kadın cinsiyetine ait doğal olarak çekingenlik ve zayıflık, hukuk uygulaması için uygun değildir. Buna ek olarak, bir kadının kocasından ayrı hukuki varlığı yoktur. Kocasının rızası olmadan evli bir kadın kendisini ve kocasını bağlayıcı sözleşme yapamaz. Yani evli kadının ehliyeti yoktur. Oysaki evli olmayan kadın, evliliğin bu genel kurallarının dışındadır.” (Martin, Jurik, 2007: 109).

Mahkemenin bu kararı, eyaletlerin kadınları hukuk uygulamasının dışında tutmalarına olanak vermiştir. Kadınlar ise hukuk uygulamasındaki haklarını kazanmak için her bir eyalette dışlanmışlıklarıyla mücadele etmişlerdir. Mücadelelerini elli bir yıl sonra 1920’de kazanmışlardır. Hatta hukukçu kadınlar 1918’e kadar *American Bar Association* (ABA)’nm dışında tutulmuşlar ve 1937’ye kadar prestijli New York Barosu’ndan dışlanmışlardır (Martin, Jurik, 2007: 123).

Carrie Menkel-Meadow (1989), baroların hukukçu kadınların üyeliğini kabul etmeyişinde kabul koşullarında “21 yaş üzeri erkek” ibaresinin olması ve evli kadınların yasal olarak bağımsız sözleşme imza yetkisinin olmamasına ilişkin yasal engeller olduğunu söylemektedir. Zira yasal engellerin aşılması sonrasında toplumsal cinsiyet temelli engellerin varlığı daha görünür hale gelmiştir. Mansfiel’in davasına bakan hâkimi başarılı şekilde ikna edişi sonucunda “erkek” kelimesinin yanına “kadınlar” da eklenmiş ve bu değişim diğer eyaletlere de sirayet etmiştir. Kadınlar avukat olarak hizmet etmek için şartların uygunluğundan memnun kalmışlar ve cinsiyetleri açısından kendilerini eğiten erkeklerden farklı olmadıklarını savunmuşlardır. Az sayıda “leydi avukatlar” olarak tanımlanan kadın, “karşılıklı çıkar” ve empati çerçevesinde diğer kadınları temsil etmeye uygun olduklarını iddia etmişlerdir ancak kadın avukatların çoğu mesleklerine cinsiyetlerini karıştırmadan görevlerini yapmak istediklerini söyleyerek onlara destek vermemiştir (Carrie, Menkel, Meadow, 1989: 299).

Hukuk mesleğine dâhil olan ilk kadınların meslekte erkeklerden daha başarılı olduklarına ilişkin yeterli kanıt yoktur. İlk kadın avukatlar kocalarıyla ve babalarıyla birlikte çalışmışlardır ve mesleğe girişte eşitlik temelli iddialarda bulunmuşlardır. Onlar, kendilerini eğiten kocaları ve babaları kadar performans gösterebilmişlerdir. İş entelektüel olarak ele alamadıklarından meslekte çok fazla engellenmemişler ama yapısal olarak hukuk sisteminin narin olmayan yapısına uygun olmadıkları

düşünülmüştür. Aslında “küçük rol virtüözü” olarak görülmüşlerdir (Carrie, Menkel, Meadow, 1989: 299).

1870-1950 arasında profesyonel bir grup olarak Amerikan avukatlar kendi çıkarları için pazarı başarılı şekilde kontrol etmişlerdir. Yerel, eyalet ve milli avukatlar barosunu geliştirmişler, etik kodlar yaratmışlar, hukuk hizmetinin kalitesini kontrol etmek için disiplin kuralları belirlemişlerdir. Mesleğe kabulde standartların üstünde sıkı kontrol uygulamışlar, aynı uygulamayı hukuk fakültelerine kabulde de yapmışlardır. Böylece ABA ve eyalet baroları yeni hukukçuların karakteristik yapılarını kontrol etmiş ve sayıyı sınırlandırmıştır. Sonuç olarak, ABD’de 20.yy.’ın ilk yarısındaki büyük ekonomik gelişmeye rağmen hukukçu sayısının nüfusa oranı 1900’lerden 1950’lere kadar aynı kalmıştır. Aynı zamanda hukukçuların beyaz erkeklerden oluşan homojen yapısı da değişmemiştir (Martin, Jurik, 2007: 109).

Clare McGlynn (2003), İngiltere’de 1876’da hukuk mesleğine kabul konusunda kadınların yaptıkları taleplerin reddedildiğini belirtmektedir. 19.yy.’ın sonlarında yaşanan bu olay, en azından birkaç kadın hukuk asistanının dosya avukatı ve duruşma avukatı gibi davrandığını göstermektedir. 1912’de kadınların dosya avukatı ve duruşma avukatı olabilmeleri için parlamento’ya sunulan yasa teklifi destek bulmamıştır. Aynı dönemde Gwyneth Bebb’in baroya dosya avukatı olarak kayıt olma başvurusu reddedilmiştir. Bebb’in başvurusu 1843 tarihli Dosya Avukatlığı Yasası’nda kadınların dosya avukatı olamayacaklarının yazılı olduğu gerekçesiyle Temyiz Mahkemesi’nce de reddedilmiştir. Hâkim Lord Swinfen Eady’nin red gerekçesi şudur: “Kadınların dosya avukatı olabileceğine dair kökleşmiş bir uygulama yoktur. Yani hukuka göre kadınlar dosya avukatı olamaz.”. 1919’da yasal engelin kaldırılması kadınların hukuk mesleğinde sayısının hemen artması ile sonuçlanmıştır. 1920’de Madge Easton Anderson, ilk kadın dosya avukatı olarak İskoçya’da kabul edilmiştir. İlk kadın dosya avukatları uygulamada evlilik ve vasiyetname işleri gibi alanlarda kabul görmüşlerdir. 1960’lara ve 1970’lere kadar kadın dosya avukatlarının sayısı güçlükle artmıştır. 1973’te 222 kadının kabulüyle sayı üçe katlanmıştır. Bu artışın iki nedeni vardır: Birincisi, hukuk eğitimindeki değişimdir. Üniversite eğitiminde hukuk fakültesine giriş, resmi olarak standart hale getirilmiştir. İkincisi ise, hukuk mesleğindeki yapısal değişim ile devletin dosya avukatlarının taleplerine kulak vermesi ve kadınları daha az

dışlamasıdır. Böylece 1923’de %2 olan dosya avukatı oranı, 1998’de %51’i bulmuştur. Duruşma avukatı olarak kadınların baroya katılımı da dosya avukatları ile benzer özellikler taşımaktadır. Baro’daki kadın duruşma avukatı oranı 1921’de %0,7 (20 kadın), 1931’de %2,7 (79 kadın), 1951’de %5’dir (151 kadın) (McGlynn, 2003: 139-141-142).

Hukukçu kadınların baroya giriş mücadelesinde zamanlamaları eleştirilmektedir. Örneğin Amerikalı kadınlar, kadınların eşitlik hareketiyle birlikte profesyonel işlere dâhil olma hakkını da açıkça istemişlerdir. 19.yy.’ın sonunda kadınların eşitlik talebi hareketi daha çok oy kullanma hakkına dönüşmüştür. Orta sınıf kadın ekonomik bağımsızlık ve profesyonel iş isteklerini oy kullanma hakkından daha önemsiz bulmuştur. Bu da kadınların hukuk mesleğine kabulü ihtimalini birkaç yüzyıl içinde daha az elverişli kılmıştır (Mossman, 2006: 19).

İngiltere gibi Anglosakson ülkelerde kadın hâkim oranının Kara Avrupası ülkelerine nazaran daha az oluşunu Kale Malleson, “*trickle up hipotezi*” ile açıklamaktadır. Hâkimler kıdemli hukuk uygulayıcıları arasından atanmaktadır ve atama yapılırken liyakat kuralları ve seçme kriterleri sonucunda kadın oranı oldukça azdır. Zira hukukçu kadınlar mesleğe son dönemlerde dâhil olmuşlardır ve uzun bir tarihsel geçmişi yoktur. Dolayısıyla hukukçu kadınlar atama için yeterli koşullara ve kriterlere sahip değildir. İngiltere’de zabıt kâtipliği ve yüksek mahkeme üyeliğinde oran kadınların lehine katlanmıştır. Ancak diğer alanlarda ilerleme düşüktür. Yeterli istatistikî verinin olmayışı konuyla ilgili çalışmaları zorlaştırmaktadır. Mevcut veriler dâhilinde şu çıkarımı yapmak mümkündür. “Kadınların atanmaları zamana bağlı bir meseledir.” (Malleson, 2003: 177-180).

1.2.2.Kara Avrupası Hukuk Sisteminde Hukukçu Kadınların Tarihi

Kadınların hukuk mesleğine dâhil olması, Almanya’da 20.yy.’ın başlarına rastlamaktadır. Kadınlar 1900-1909 yılları arasında ilk kez hukuk fakültesine kabul edilmişlerdir. İlk hukukçu kadının Birinci Devlet Sınavı’ndan geçiş yılı 1912’dir. Ancak erkek meslektaşlarının aksine bu hukukçu kadın, adayların uygulamalı hukuk eğitimi aldıkları “*referendare*”ye kabul edilmemiştir. Kadınların hukuk eğitiminin bu ikinci aşamasına başlamaları 1919’da Weimar Cumhuriyeti yasalarıyla kadınlarla erkeklere

eşit statünün verilmesiyle gerçekleşmiştir. 1930'da Alman hukuk öğrencilerinin yaklaşık %2-3'ü, 10.000 hâkimden 74'ü, 1933'de 18.766 avukatın 252'si kadındır (Schultz, 2003: 271-272-273).

Ulrike Schultz, 1933'deki nasyonal sosyalizmden sonra kadınların sistematik olarak Almanya'da hukuk uygulamasından çıkarıldığını ve devlet kontrolündeki uygulamalı eğitime ve yargılamaya kabul edildiğini belirtmektedir (2003: 273). 1935'ten sonra hiçbir kadının avukatlık başvurusu kabul edilmemiştir. 1936'da Hitler'in imzaladığı kararname ile kadınlar yargı sisteminde ve avukatlıkta artık çalışamaz duruma gelmişlerdir. Nazi ideolojisinin erkek gücüne dayanan yapısıyla kadınlar çalışma hayatında istenmeyen varlıklar olarak yapılandırılmışlardır. Onun yerine Führer için evlerine ve çocuklarına bakmaları beklentisi ortaya çıkmıştır. 1939'a gelindiğinde meslekte kalan kadın avukat sayısı 9'dur. Kadın hâkimler velayet ve çocuk bakımıyla ilgili idari işlere kaydırılmışlardır. Savaş boyunca erkekler tarafından kabul edilmeyen vekillik işlerini gönülsüzce kabul etmişlerdir. II. Dünya Savaşı sonunda da gerçek bir değişim yaşanmamıştır. Erkeklere ulaşılabilir olduğundan kadınlar ikinci plana atılmışlardır. 1950'de Devlet Memurluğu Kanunu'nun başlangıç kısmında memur olmak için bekâr olmak şartı varlığını koruduğundan kanunu ihlale sebep olmamak için kadınlar evlendiklerinde devlet memurluğundan ayrılmak zorunda kalmışlardır. Ailede eve iki kişinin ekmek getirmesi şaşkınlıkla karşılanmış veya idrak edilememiştir. Annelerin dışarıda çalışması meselesi 1980'lerde tartışılmaya başlanmıştır ve halen de tartışılmaktadır (Schultz, 2003: 273).

Anne Boigeol (2003), Fransa'da hukuk mesleğinin çoğu alanı tamamen erkek model üzerine kurulu olduğundan ve kadınların hukuk mesleğine girmesi için genellikle özel alanlar açıldığından mesleğin her alanına girmek hukukçu kadınlar için hiçbir zaman kolay olmadığını anlatmaktadır. Jeanne Chauvin, 1900'de baroya giren ilk kadın üyedir ve aynı zamanda sulh ceza mahkemesine hâkim olan ilk kadındır. Chauvin'in mücadelesi 1897'de "*A Historical Study of the Professions Open to Women: The Influence of Semitism on the Changing Economic Position of Women in Society*" başlıklı doktora tezini yazmasıyla başlamıştır. Tezinin ardından Paris mahkemesine avukatlık başvurusunda bulunmuş ancak 1810 yılında yapılan yasaya göre avukatlık mesleği "*un Office viril*" (erkek ofisi) olarak düşünüldüğünden başvurusu

reddedilmiştir. Hukuk profesörü Glasson'un yasanın yanlış yorumlandığını iddia ederek konuyla ilgili verdiği destek sonrasında 1900'de yeni yasa meclisten geçmiş ve kadınlara avukatlık, hâkimlik yolu açılmıştır. 1931'de kadınlar ticaret mahkemelerinde hâkimlik yapmaya başlamıştır ve yine aynı yıl hukuk fakültesinde ilk kez hukuk profesörü atanmıştır (Boigeol, 2003: 402).

Vittorio Olgıaty (2003), İtalya'da antik Roma'da mahkemede kendini veya bir müvekkilini savunan kadınların varlığına işaret etmektedir. Uzman olarak dini törenlerde kadın rahipler anlaşmalar ve vasiyetler konusunda noterlik yapabilmışlerdir. Ortaçağda birçok kadın hukuk derecesi elde ederek üniversitelerde önemli akademik hukukçular olmuşlardır. Rönesans sırasında ve sonrasında kadınların mahkemelerde avukat veya hâkim olarak çalışmasına izin verilmiştir. Onlardan bazıları diplomatik görevlere ve hatta yasama görevlerine sahip olmuşlardır. Prospera Porzia Malvezzi, 16.yy.'da Bologna'da ünlü bir hukukçudur. Emilia Brembate, Bergamo'da erkek kardeşini savunan ünlü bir hukukçudur. Napolyon seferleri sırasında hukukçu kadınların mahkemelerde hukukçu kimlikleriyle bulunmaları yasaklanmıştır. 19.yy. sonlarındaki iki reform kadınların İtalya'da hukuk mesleğine yeniden dâhil olmasıyla yakından ilgilidir. Bu iki reformdan ilki, 1874'de "*Legal Profession Act*" ile hukuk mesleğine giriş için hukuk fakültesi mezunu olma şartı getirilmesi, diğeri ise 1876'da "*Public Education Act*" ile kadınların hukuk fakültelerine girişine izin verilmesidir. Her iki yasa da parlamento üyelerinin kendi istekleriyle yaptıkları yasalar olmayıp, hukukun ve toplumsal modernizasyonun reformu için yapılan baskılar sonucu gerçekleştirilen zorunlu değişikliklerdir (Olgıaty, 2003: 422-424).

Ancak kadınlara mesleklere giriş kapısı 1919'da açılmıştır. I.Dünya Savaşı henüz bitmiştir ve yeni siyasi, kurumsal, kültürel senaryolar üretilmiştir. Zira yeni hükümet mümkün olan tüm insan kaynaklarını kullanmak zorundadır. Elisa Comani Malintoppi'nin bu dönemde hukuk mesleğine dâhil olan ilk hukukçu kadın olması hukuk mesleğindeki gelişmelerle bağlantılı olmayıp, vatandaşlık haklarında 1919'da yapılan yasal reformlarla ilişkilidir. Zira yapılan yasal reformlarla İtalyan kocaların eşleri üzerindeki hem ekonomik hem de sözleşme yapmalarını engelleyen vesayetleri kaldırılmıştır. Ancak hukukçu kadınların tüm hukuk mesleklerinde çalışmaları engellenmiştir (Olgıaty, 2003: 128). Kadınların özel alanda hukukçu olmalarına izin

verilirken, kamu hukukundaki alanlara girmeleri engellenmiştir. Bir başka deyişle, hukukçu kadınlar hukuk mesleğine sınırlı alanlarda dâhil olmuşlar, yargılama alanına alınmamışlardır. Yargılama, erkek hukukçuların alanı olarak kalmıştır. Bu durum birçok yapısal değişimin yapıldığı 1963 yılına kadar sürmüştür. Değişimler içerisinde en çarpıcı olanı, Katolik Kilisesi'nin geleneksel, katı, ayrımcı kurallarını bırakmaya başlamasıdır. 1970'lerde Kilise, kadınların küresel hukuk sistemi içerisinde noter veya avukat olarak sözleşme yapmasına izin vermiştir. 1973'te ise Katolik Kilisesi'nin yüksek yargı makamı olan “*Supreme Court of Apostolic Signature*”ye ilk kez kadın hâkim atanmıştır (Olgıaty, 2003: 428).

Hukuk eğitimi ve hukuk firmalarıyla eğitimin ilişkisi geleneksel beyaz, Protestan erkeklik fikirleri tarafından tanımlanan şekilde devam etmiştir. Kadın öğrenciler kabul edilse bile erkeklerle benzer ayrıcalıklara her zaman sahip olmamışlardır. Çeşitli olaylarda kadınların erkek sınıf arkadaşlarıyla oturmaları veya diploma almaları yasaklanmıştır (Mossman, 2006: 37, 38, 39). Bu yasaklamalar karşısında kadınlar 19.yy. sonunda hukuk mesleğine, baroya kabul edilmeleri konusunda mücadeleye başlamışlardır. İtalya'da Lydia Poet, Belçika'da Marie Popelin, Fransa'da Jeanne Chauvin farklı ülkelerde mücadele vermişlerdir ama hepsinin mücadelesi kadınların hukuk mesleğine kabulü konusunda birleşmiştir (Mossman, 2006: 270).

Tarihsel süreçte hukuk mesleğini kuran ve sürdüren anahtar figür erkeklerdir ve erkekler profesyonel uygulamada “maskülen kültürel proje” kapsamında uzmanlık alanı için rasyonalite, kontrol, öngörü, sorumluluk üstlenme özelliklerini belirginleştirmişlerdir. Böylece maskülen kodlar hukuk mesleğinde doğal hale gelerek bunların dışındakiler feminen özelliklerle ilişkilendirilmiştir. Bu çekirdek proje, profesyonellikte segmentleri ortaya çıkarmıştır. Bir başka deyişle modern meslekleri öğreten şey, maskülen baskılı toplumsal cinsiyet olmuştur (Bolton ve Muzio, 2007: 53).

Profesyonel hukuk mesleğine girişi reddedilen kadınlar daha çok kendi fırsatlarını yaratmışlardır. Örneğin 1915'de Quebec'te hukuk mesleğine girişi reddedilen Annie Macdonald Langstaff, Montreal hukuk şirketinde emekli oluncaya kadar çalıştığı işini şu şekilde tanımlamıştır: “Biraz sekreterlik işi, biraz muhasebecilik, biraz hukuk.” Kendi fırsatını yaratan bir diğer kadın İtalya'dan Lydia Poet'tir. 1884'de avukat olarak baroya giriş talebi reddedilince erkek kardeşinin hukuk bürosunda çalışmıştır. Poet, fiili

olarak mahkemelerde dava açamamış ve avukat sıfatıyla evrak imzalayamamıştır ama erkek kardeşinin her yıl Vichy'ye gittiği dönemlerde onun yürüttüğü tüm avukatlık işlerini yapmıştır. Bu örneklere rağmen hukukçu kadınlar hukuk camiasının kısıynda yaşamlarını sürdürmüşlerdir (Mossman, 2006: 251).

Kabul edilen kadınların feminist tavırlar sergileyip sergilemediğini sorgulayan Mossman, tarihten örnekler vererek konuyu tartışmaktadır. İlk hukukçu kadınlar, kadın müşterilerine hukuk yardımı sağlayarak hukuk uygulamalarında cinsiyetçi tavırlar sergilemişler ve kadın hakları adına önemli ilerlemeler kaydetmişlerdir. Örneğin Fransa'da Chauvin, Hindistan'da Sorabji, İngiltere'de Orme sadece hukukçu kadın olarak başarı sağlanılabildiği fikrini değil, aynı zamanda kadın müşterilere hukuk hizmeti verilebileceğini de göstermişlerdir. Hatta Orme, kadın için yüksek eğitim, kadının ücretli işe girişi ve meslekler, kadının oy kullanma hakkı, kadın mahkûmların hapisane koşulları ile ilgili yayınlar yapmıştır (Mossman, 2006: 125-147).

1960'lardan itibaren hukuk dünyasında önemli değişimler meydana gelmeye başlamıştır. Bu yıllarda toplumsal hareketler içinde yer alan ve feminist teoriden etkilenen kadın hukuk öğrencileri, hukuk eğitimini eleştirmeye başlamışlardır. Zira onlara göre, hukuk eğitimi sürecinde kadın olmaktan kaynaklanan sorunlar ele alınmamaktadır. Böylece tecavüz, aile içi şiddet, annelik, eşit olmayan ücretlendirme, cinsiyet ayrımcılığı, cinsel taciz gibi kadını merkez alan birçok konunun hukuk müfredatı dışında bırakılmasını sorgulamaya başlamışlardır. Aynı yıllarda, bu sorgulamalarla "feminist hukuk teorisi"⁵ nin de temelleri atılmıştır. Eleştirileri, iş hukuku derslerinde eşit koşullarda çalışmalarına rağmen neden kadınların erkeklerden daha az ücret aldıklarının tartışılmaması veya ev içi şiddet konusunun aile hukuku veya ceza hukuku derslerinde ele alınmaması gibi konular üzerine olmuştur. Bu öğrencilerden bazıları, avukatlık stajlarını yaparken kadınlarla ilgili hukuki ihtilafların sorumluluklarını üzerlerine alarak çalışmalar yapmışlar ve böylece hem kendilerinin

⁵ Kadın sorununa duyarlı hukuk öğrencilerinin mezuniyetleri sonrasında mesleklerini icra ederken hukuku feminist perspektiften analiz etmeleri, hukuk teorisinde "feminist hukuk teorisi" alanını oluşturmuştur (Weisberg, 1993: xvi). 1960'larda başlayan ve 1980'lerin başına dek süren birinci feminist hukuk evresinde kadınların kamusal yaşamdan dışlanmışlıklarına, hukuk üzerindeki eril tekele dikkat çekilerek eğitimde, istihdam ve siyasette erkeklerle eşitlik talep edilmiştir. Bu dönem feministleri, sistem eleştirisi yapmadan eşitsizlikleri sistem içinde ortadan kaldırmaya çalışmışlardır. Hukuku rasyonel, objektif, dürüst ve toplumsal cinsiyet açısından nötr bir dal olarak görmüşlerdir. Sorunun kötü yasalardan kaynaklandığını ve yasalar değişirse sorunun da çözüleceğini düşünmüşlerdir (Arat, 2006: 55-56)

hem de diğerlerinin gelişimine katkıda bulunmuşlardır. Bu etkiyle 1970’li yılların ortalarında hukuk fakültelerinde “kadın ve hukuk”, “hukukta kadın”, “toplumsal cinsiyet ve hukuk” başlıklı dersler verilmeye başlanmıştır (Delamont, 2003: 4; Çağlar, 2002: 83-84).

Martin ve Jurik (2007), yine bu dönemde hukukçu sayısının iki katına çıktığını belirtmektedir. Hukukun örgütlenme yapısı değişmiştir. Yalnız çalışan hukukçu sayısı azalmış, devletle işbirliği içerisinde çalışan maaşlı hukukçuları barındıran büyük hukuk şirketlerinin sayısı artmıştır. Hukuk şirketlerinin yapılanması daha bürokratik ve hiyerarşik bir yapıya bürünmüştür. Kamu hukuku gibi yeni alanlar ortaya çıkmış ve bu alanda çalışan hukukçu kadın sayısı hızla artmıştır. Tüm bu gelişmeler içerisinde kadınların genel anlamda hukuk mesleğindeki varlığı artmaya başlamıştır. Günümüzde hukuk mesleğindeki kadın sayısı $\frac{1}{4}$ ’ten fazladır ve hukuk öğrencilerinin yaklaşık yarısı kadındır. Ancak sayısal kazanımlar hukuk mesleğinde fırsat ve güç eşitliği yaratmamıştır. Hukuk mesleğinde kadınların çoğunluğunun hem yüksek statülü görevleri yoktur hem de ekonomik kazançları erkeklerin kazancından azdır (Martin ve Jurik, 2007: 108).

1960’ların sonunda ve 1970’lerin genelinde hukuk tartışmalarında ve hukuk alanında çalışanlar arasında “eşitlik”, “benzerlik”, “cinsiyet” gibi sosyal terimlere odaklanılmıştır. Psikoloji, sosyoloji, tarih, felsefe, edebiyat, eğitim gibi çeşitli alanlarda toplumsal cinsiyet ayrımı üzerinde durulmaya başlanmıştır. Tartışma konuları, kadın erkek ayrımının oluşumudur. Sorun, politik gücün ayrımın ne olmasına karar vermesidir. Zira politik güç, önemli ve değişmez farz ettiği zaman ayrımlar sorun teşkil eder. Sosyobiologların bakış açısına göre ise ayrımın temeli biyolojik olmaktan ziyade sosyaldir. Sorunun tanımlanması ve bunun kadınlar tarafından yapılması durumunda kadınlara yapılan ayrımcılık uygulamalarına hem kadınların hem de erkeklerin direnebileceğine ilişkin temel bir görüş oluşmuştur (Carrie, Menkel, Meadow, 1989: 293).

Carrie, Menkel ve Meadow’un hukuk mesleğinin dönüşümü ile ilgili yaptıkları araştırmalara göre, kadın erkek ayrımı sosyal yapı temellidir. Kaynakları şunlardır ve bu kaynaklar alternatif meslek kültürünü oluşturmanın başlangıcıdır: Birincisi, hariç tutmadır ve dışarıda tutulanlar için hassas algılar yaratmıştır. İkincisi, baskıdır. Baskı

altındaki diğer insanlar için mesleklerinde elit konuma gelmiş olsalar bile daha fazla empati kurmaya ve daha alt statülü insanların dünyasını anlama yeteneğine neden olmuştur. Üçüncüsü, önemseme ve insanlar arası ilişkiye dikkat etmenin öğrenilmesidir. Bunun kökeni biyolojik annelik değil, öğrenilmiş annelik ve sorumluluk bağlantılıdır. Yıkıcı aktivite olmaktan ziyade muhafazakârlık ve diğerlerine tolerans göstermeyle büyüme döneminde edinilmektedir. Dördüncüsü, feminist epistemolojinin yükselişidir. Evrensel doğrular yerine değişik bakış açılarına sahip olunmuş, kadının algısıyla gerçekler algılanmaya başlanmıştır (Carrie, Menkel, Meadow, 1989: 312).

Tarihsel süreç içerisinde kadınlar çeşitli nedenlerle hukuk mesleğinin dışında kalmışlardır. Bu nedenlerden biri yasal engellerdir. Özellikle de evli kadınların yasal olarak eşlerine tabi olmaları neredeyse tüm ülkelerde rastlanılan ve daha aleni olan bir engeldir. Kadınların mücadelesine rağmen hukuk mesleklerinin tüm alanlarında yer almaları için uzunca bir gerekmiştir. ABD’de baroya avukat kadınların kabul edilmesine yönelik 1869 yılında başlayan mücadele olmasına rağmen ABD’nin New York Barosu’na 1937 yılında avukat kadınlar kabul edilmişlerdir. İngiltere’de 1843 yılında başlayan kadınların dosya avukatı olma mücadelesi, 1919’da başarıya ulaşmıştır. Fransa’da 1900 yılında kadınlara açılan avukatlık yolu, hâkimlik ve akademisyenlik için 1931 yılına kadar kapalı kalmıştır. İtalya’da dini teamüllerin de etkisiyle 20.yy.’ın ikinci yarısına kadar yargılama alanı hukukçu kadınlara açılmamıştır. Ancak buzdağının görünen kısmının altında farklı engeller söz konusudur. Kadınların hukukçu olamayacaklarına ilişkin teamüller ve cinsiyetçi yargılar buzdağının görünmeyen kısmıdır. Kadınlar hukukçu olabilmek için öncelikle yasal engellere, sonrasında ise bu buzdağının görünmeyen kısmına karşı mücadele etmişlerdir ve etmeye devam etmektedir. Hukuk mesleğindeki erkek egemen yapılanmayla mücadele ederken Fransa örneğinde olduğu gibi kendilerine destek olan erkekler de elbette olmuştur. Ancak esas mücadeleyi yine kadınlar vermişlerdir.

1.3.DÜNYADA HUKUK MESLEĞİ VE KADIN TEMSİLİ

Schultz ve Shaw'un, kadınların hukuk mesleğine dahil olmasının karşılaştırmalı analizini yaparken belirlediği birinci kriter, farklı hukuk gelenekleri ve kültürleridir. İkinci kriter ise hukuk mesleğindeki çeşitli alanların yapılandırılmasında ve organizasyonunda politik sistem, ekonomik yapı, sosyal ve siyasal gelenekler, din gibi milli karakteristiklerin etkisidir. Zira bu karakteristik özellikler ile hukuk mesleğinde atamaya mı yoksa kariyerindeki başarı ile mi meslekte üst basamaklara ilerlenilebileceği ülkelere göre farklılıklar göstermektedir (2003: xviii). Bu farklılıkları görmek ve günümüzdeki uygulamalara, kadınların neden hukuk mesleğinde düşük temsil edildiğine ışık tutmak açısından yukarıda tarihsel gelişimlerinin aktarıldığı ülkelerdeki hukuk mesleklerine ve kadınların bu meslekler içerisindeki temel durumlarına ilişkin veriler aşağıda analiz edilmektedir.

1.3.1. Anglosakson Hukuk Sisteminde Hukuk Mesleklerinde Kadın Temsili

ABD'de avukatlık ruhsatı alabilmek için hukuk fakültesinden mezun olma şartı bulunmakla beraber, baroya kayıt konusunda her eyalet kendi kuralını belirlemektedir. ABD'de hukuk eğitimi alabilmek için dört yıllık temel lisans eğitimini tamamlamış olmak gerekmektedir. Hukuk fakültesindeki üç yıllık eğitim esnasında mahkemelerde deneyim (bir anlamda staj) ve pratik kur çalışmaları yapılmaktadır. Diğer bir ifade ile ABD'de avukat olabilmek için toplam yedi yıl fakülte eğitimi gerekmektedir. Kendine özgü yapısı olan ABD hukuk sisteminde, fakülteden mezun olduktan sonra staj dönemi Delaware ve Vermont eyaletleri dışında bulunmamaktadır⁶.

Serhat Sinan Kocaoğlu'nun da belirttiği üzere (2011), hâkimliğe geçme süreci konusunda ABD, diğer ülkelerden farklıdır. Zira eyaletten eyalete seçilme yöntemi konusunda farklılıklar olsa da hâkimler çoğunlukla seçimle göreve gelmektedirler. Özellikle yüksek dereceli mahkeme hâkimliği için uzun avukatlık tecrübesinin yanı sıra hukuk mesleğinde kazanılan itibarın derecesi seçimde ön plana çıkmaktadır. Ancak hâkimliğe seçimle gelme, mahkemelere siyasetin girmesine ve hâkimlerin siyasetçi

6

<http://eski.barobirlik.org.tr/ui/birim/belgeler/DUNYA%20ULKELERINDE%20HUKUK%20EGITIMI%20VE%20AVUKATLIK%20STAJI.pdf>.

kimliklerini ortaya çıkarmasına neden olmuştur. Bunun önüne geçmek için 16 eyalette uygulama alanı bulan “Missouri Liyakat Seçimi” (*Missouri Merit Selection*) adı verilen bir model geliştirilmiştir. Bu modelde, hâkimlerin “atanma” (*appointive*) ve “seçim” (*elective*) sistemleri melez bir anlayışla birleştirilmiştir. Ayrıca sendikaların, meslek örgütlerinin ve sivil toplum kuruluşlarının temsilcilerinden oluşan “Vatandaşların Aday Gösterme Komisyonu” (*Citizens’ Nominating Commission*) kurulmuştur. Komisyon üyelerinin hukukçu olmaları şart değildir. Komisyon üyeleri mesleki tecrübe, ahlak, toplumdaki tanınırlık, özgeçmiş gibi kriterler doğrultusunda hâkim aday listesini oluşturmaktadırlar ve Eyalet Valisi’ne bu listeyi sunmaktadırlar. Eyalet Valisi, hâkim atamalarını yaparken bu komisyonun listesine bağlı kalmak zorundadır. (Kocaoğlu, 2011: 42-43-44).

F. Cynthia Epstein’in da belirttiği gibi (1993), 19.yy.’ın sonuna kadar yasal hukuk eğitimiyle hukuk uygulamasındaki meslekleşme oranı artmıştır. 1869’da St.Louis’deki Washington Üniversitesi hukuk bölümüne kadınları kabul eden ilk üniversite olmasına rağmen hukuk eğitimine kadınların girişi sınırlı kalmıştır. Çoğu hukuk okulu, kadınların hukuk eğitimine kabulünü reddetmişlerdir. Columbia Üniversitesi 1928’de kapılarını kadınlara açarken Harvard Üniversitesi 1950’de açmıştır. Kadınlar kabul edildiğinde bile kotalar ve diğer kısıtlayıcı engeller kadınların sayısının artmasını engellemiştir. Ayrımcı yasaların yokluğuna ve yeterli kontenjan bulunmasına rağmen akademinin kapıları sınırlı sayıda erkeği, renkli kadınları ve beyaz kadınları dışlamıştır. Akademisyenlerin bu düşük sayıları protesto etmelerine rağmen istatistikler 1965’de Harvard Üniversitesi’nde hukuk fakültesine kayıt konusunda ayrımcılık yapıldığını akla getirmiştir. Kadınların başvuru sayısının artmasına rağmen 1951-1965 arasında her bir sınıftaki kadın hukuk öğrencisi sayısı yaklaşık %3’tür (Epstein, 1993). 1970’lere kadar ABA’da onaylanmış hukuk fakültelerine kayıtlı kadınların oranı %5’ten daha azdır (Martin, Jurik, 2007: 110). Fakültelerdeki erkek öğrenciler, az sayıdaki kadın öğrencilere misafirperver bir tavır sergilememişlerdir. Genel olarak öğrenciler sorulan sorulara doğru cevap veremezlerse alay konusu olmuşlardır ama kadın öğrenciler onları utandırmak için kurgulanmış sorularla örneğin tecavüz davalarının detaylarını açıklamaları istenerek veya “mutfağa dönseniz daha iyi” gibi yorumlarla zor durumda bırakılmışlardır (Epstein, 1993: 66).

1972’de yüksek eğitimde cinsiyet temelli ayrımcılığı fakültelere kayıtlarda ve fakülte öğrenimi içerisinde yasaklayan yasa çıkmıştır. Yasadaki, ayrımcılık yapmaya devam eden fakültelere finansal desteğin kesileceği hükmü hukuk fakültelerine daha fazla kadın öğrenci kabulünü sağlamış, kadınların erkeklerle eşit koşullarda yarışına olanak sağlanmıştır. O tarihten itibaren kadınların hukuk fakültelerine kayıtları önemli derecede artmıştır (Martin, Jurik, 2007: 110). ABA’nın verilerine göre 1972-1973 eğitim yılında hukuk fakültelerine kayıt yaptıran 35.131 öğrenciden 5.508’i kadın iken, 2012-2013 eğitim yılında kayıt yaptıran 44.481 öğrenciden 21.252’si kadın öğrencidir⁷.

İş bulmak hukukçu kadınlar için bir diğer zorluktur. 1970’lere gelinceye kadar açıkça uygulanan işe alma konusundaki ayrımcılıkla hukukçu kadınlar karşı karşıya gelmişlerdir. Tanınmış okullarda eğitim almış olsalar bile bu durum değişmemiştir. 1965’te Harvard Law Record için yapılan bir ankete göre, 104 hukuk şirketinin %20’sinde işe alınan hukukçular arasında hiç kadın hukukçunun olmadığı tespit edilmiştir (Epstein, 1993). Martin ve Jurick (2007) hukukçu kadınların iş buldukları zaman ise düşük statülü ve onlara uygun olduğu düşünülen alanlarda çalışmalarını için kendilerine teklifler sunulduğunu belirtmektedir. Ayrıca erkek hukukçulardan daha düşük ücret almışlar, partnerlikleri reddedilmiş ve barolarda başkan olmaları için fırsat verilmemiştir. Bu duruma örnek, Sandra Day O’Connor’dur. O’Connor, 1953’te Stanford Hukuk Fakültesi’nden sınıf üçüncüsü olarak mezun olduğunda kendisine teklif edilen tek iş hukuk sekreterliği olmuştur (Epstein, 1993: 84). Kadınların kürsüde yargıçlık görevi bulması da çok nadir görülen bir durumdur. 1890’da ilk kez kadın yargıç sulh mahkemesine atanmıştır ancak 1979’a kadar elli eyaletin hukuk sistemi içerisinde başka kadın yargıç atanmamıştır. Benzer şekilde 1934’de Başkan Roosevelt tarafından atanan Francis Allen, Temyiz Mahkemesi’ne atanan ilk hukukçu kadın olmuştur. Bu mahkemeye yeniden bir hukukçu kadının atanması 1949’da Başkan Truman tarafından gerçekleştirilmiştir. 1977’ye kadar sadece sekiz hukukçu kadın Bölge ve Temyiz Mahkemeleri’nde görev yapmıştır (Martin, Jurik, 2007: 111).

1960’lardaki insan hakları, kadınların mücadelesi, çevreci eylemler yeni hukuk alanları oluşturmuştur ve avukat talebini artırmıştır (Martin ve Jurik, 2007: 112). Hukuk mesleğine giren kadın sayısının artışı 1980’lerin başında kamu sektörü-özel sektör ve iş

⁷ (http://www.americanbar.org/advocacy/rule_of_law/where_we_work/middle_east/turkey.html, Erişim Tarihi: 24.05.2016).

yaşamı-aile yaşamı mücadelesine yeni bir yön vermiş ve yeni talepler, yeni uygulamalar için istekler doğurmuştur. Bu taleplere cevap olarak devlet ve büyük hukuk şirketleri iş-aile dengesine imkân vermek için yarı zamanlı çalışma, iş bölüşümü, esnek çalışma saatleri gibi yeni uygulamalar geliştirmişlerdir. 1990'ların sonunda yarı zamanlı çalışma hem kamu hem de özel sektörde uygulanan bir düzenleme olmuştur (Seron, 2013: 1366).

Martin ve Jurik, ABD'de son kırk yıldır hukuk mesleğinde sayısal anlamda önemli değişiklikler yaşandığını belirtmektedir (2007: 112). Hukuk fakültelerinin ve hukukçuların sayısı ve çalışma saatleri artmış, hukuk mesleği kadınlara ve renkli insanlara açılmış, hukuk şirketleri büyümüş ve büyüme nedeniyle bürokratik işlemleri fazlalaşmış, hukukçuların davranışları üzerinde mesleki kontrol azalmıştır. Bunların her biri hukukçu kadınların hukuk mesleğindeki rolünü etkilemiştir. Hukukçu sayısının artışı, hukuk mesleğinin oluşumunda yaratılan "kontrol" durumunun kaybedilmesine neden olmuştur. Geleneksel yapılanmadaki hukuk firmalarındaki bilgi üretimi ve etik kodlara bağlılık anlayışına dayalı müşteri hizmeti ve usta-çırak hiyerarşisine dayalı kardeşlik anlayışı eksenindeki meslektaşlık kavramı değişime uğramıştır. Değişik alt yapılara sahip farklı hukukçular hukuk şirketlerinde çalışmaya başlamışlardır. Hukuk şirketleri arasında hukukçular parayla transfer edilir hale gelmişlerdir. Birlik ve dayanışmanın yerini yarışma ve stres almıştır. Müşteri ile ilişkiyi iyi tutmak için ofis dışında da müşteriyle zaman geçirme zorunluluğu doğmuştur. Büyüme, yapılanma ve fonksiyonun değişimine yönelik bu gelişmeler, ABA ve eyalet baroları tarafından uygulanan kontrolü kırmış, harici düzenlemeler devreye girmiştir. Bu değişimler ırk ve cinsiyet ayrımı konusunda da değişim sağlamış, mesleğe heterojen bir yapılanma getirmeye başlamıştır (Martin, Jurik, 2007: 112).

Tablo 3: ABD’de Hukukçu Kadınların Sayısal Dağılımı

	KADIN (%)	ERKEK (%)
GENEL	36	64
Hukuk Fakültesi Dekanı	31,1	68,9
Hukuk Fakültesi 1. Sınıf Öğrenci	49,3	50,7
ABD Yüksek Mahkeme Hâkimi	37,5	62,5
ABD Temyiz Mahkemesi Hâkimi	35,3	64,7
Federal Bölge Mahkemesi Hâkimi	33	67
Eyalet Son Temyiz Mahkemesi	34	66
Eyalet Orta Temyiz Mahkemesi	34,7	65,3
Eyalet Bölge Mahkemesi	29,7	70,3
Eyalet Özel Bölge Mahkemesi	33,3	66,7
Federal ve Eyalet Mahkemeleri Toplam Hâkim	27,1	73,9
ABA Üyesi Avukat	32,3	67,7
ABA Yönetim Kurulu	31,6	68,4
ABD Başsavcısı	100	---

(Kaynak: www.americanbar.org/women, Erişim Tarihi: 08.03.2016)

Tablo 3’ten de anlaşılacağı üzere ABD’de hukuk fakültesini tercih edip hukuk mesleğine girmek isteyen kadın-erkek oranı neredeyse eşittir. Ancak hukuk fakültesi dekanlığı gibi temsil makamında hukukçu akademisyen sayısı 1/3 oranındadır. Eyalet ve federal mahkeme hâkimliğinde ve temyiz mahkemelerindeki hâkimliklerde de hukuk fakültesi dekanlığına benzer bir oran söz konusudur. Tablodaki dikkat çekici noktalardan bir diğeri, ABA yönetim kurulundaki kadın sayısının ABA’ya üye avukat kadınların oranıyla birbirine oldukça yakın olmasıdır. Bu oranların yakınlığı, avukat kadınların ABA yönetim kuruluna üye olan avukat kadınlara seçim konusunda destek verdiklerini de göstermektedir. Tablo 3’te ayrıca ABD Başsavcısı’nın kadın olması dikkat çekici bir başka noktadır. Ülke başsavcılığı makamında bir hukukçu kadının olması, tarihsel süreçte hukuk mesleğine giriş için verilen mücadelenin kat ettiği aşamayı da yansıtmaktadır.

İngiltere’de “avukat” terimi yerine farklı görev tanımları yapılan iki tane terim kullanılmaktadır. Her ikisi de hukuk danışmanı anlamına gelmekle birlikte “*solicitor*” dosya avukatlığı ve “*barrister*” ise duruşma avukatlığı olarak ayrıştırılmıştır. Duruşma

avukatları, “*magistrates court*” olarak anılan mahkemelerde savunma ya da soruşturma safhasında görev almaktadır. Aynı zaman duruşma avukatı, ceza davalarında savcı olarak rol üstelenebilmekte ve “Kraliyet Soruşturma Birimi” (*Crown Prosecution Service*) tarafından yönlendirilmektedir. Ceza davalarındaki görevi, davalının aleyhine delilleri ortaya koymaktır. Hüküm verme aşamasında ise görev tanımı sınırlandırılmıştır. Hem dosya avukatlarının hem de duruşma avukatlarının hâkimliğe geçiş hakkı vardır. Ancak hâkimliğe geçmek için 15 yıl duruşma avukatlığı yapmak veya 10 yıl Yüksek Mahkeme nezdinde çalışmak gerekmektedir. Hakim atamalarında yetkili makam Adalet Bakanlığı’dır (*Lord Chancellor*)⁸.

İngiltere’de 1873’te University College London’da hukuk fakültesine ilk kez kadın öğrenci kabul edilmiştir. Oxford Üniversitesi ise 1921 yılına kadar hukuk fakültesine kadın öğrenci kabul etmemiştir. 1960’larda hukuk fakültesindeki kadın öğrenci sayısı artmaya başlamıştır. 1967’de hukuk öğrencisi olan kadınların oranı %17 iken, bu oran 1978’de %39’a yükselmiştir. Daha sonraki yıllarda kaldırılmış olsa da kadın hukuk öğrencilerinin sayısını sınırlandırmak için üniversitelerde %10 ile %25 arasında kota uygulaması yapılmıştır. 1997’de hukuk fakültesindeki kadın öğrenci oranı 2/3 oranındadır. Bu oran, üniversitelerdeki tüm disiplinlerde okuyan kadın öğrenci oranı olan %52 ile karşılaştırıldığında kadın öğrencilerin hukuk fakültelerindeki sayısının artışı daha iyi anlaşılabilir (McGlynn, 2003: 144-145).

İngiltere’de hukuk fakültelerindeki hukukçu kadın sayısı artmasına rağmen akademisyen hukukçu kadın sayısı bu sayıya paralel eşlik etmemiştir. Konuyla ilgili tarihsel süreç verileri de oldukça sınırlıdır ancak ilk kadın hukuk profesörünün 1971’de atandığı bilinmektedir. İngiltere’de 1997’de hukuk fakültelerindeki kadın profesör oranı %14’tür. Bu oran, üniversitelerdeki tüm disiplinlerdeki kadın profesör oranından (%9,2) yüksektir ancak erkeklerin oranıyla karşılaştırıldığında oldukça düşüktür. Bunlara ek olarak hukuk fakültelerinde kadrolu kadın profesör sayısı da oldukça düşüktür. Kadrosuz olanların kadroya geçmeleri çoğunlukla reddedilmiş ve erkeklerle eşit sayıya ulaşmaları konusunda güçlükler çıkarılmıştır. Öğretim görevliliği kadrolarına bakıldığında ise 1997 yılı verilerine göre kadınların oranı erkeklerden fazladır (%57). Öğretim görevliliğinin meslek itibarıyla atama/yükselme gibi bir nitelik içermemesi

⁸ <http://www.ankarabarasu.org.tr/avukatlikmevz/doc/avrupabirligimevzuat.pdf>, Erişim Tarihi: 08.03.2016

nedeniyle erkekler açısından bir tehlike arz etmemesi oranın yüksekliğine yapılan açıklamalardandır (McGlynn, 2003: 149-150).

1960'lara kadar yüksek mahkemelere de kadın hâkim atanmamıştır. İlk atama 1968'de yapılmıştır (McGlynn, 2003: 143). İngiltere'de yüksek mahkemelere atanmak için duruşma avukatı, kraliyet avukatı (*Silk*) olmak veya elit mahkemelerde hâkim olmak, ekonomik açıdan güçlü olmak gibi kriterler aranmaktadır. Yüksek mahkemelere atanma sürecinin şeffaf ve açık olmayışı eleştiri konusudur. Hukukçu kadınların yüksek mahkemelerde sayısının artması için şu üç koşulun gerçekleşmesi gerekmektedir: Kadın hâkimlerin sayısının artması, aday havuzundaki kadın oranının artması ve atamayı yapanların kadınları atamak konusunda iyi niyetlerinin, isteklerinin artmasıdır ki bunların üçü de sosyal, politik, ekonomik koşulların değişmesine bağlıdır (Malleston, 2003: 182-185).

İngiltere ve Wales'da hukuk mesleğinde şaşırtıcı derecede hukukçu kadınların sayısı artmaktadır ve bu durumun, eşitsizliklerin ve cinsiyetçi engellerin kaldırılmasına yönelik sinyal olması mümkündür. Ülkedeki en iyi yüz avukattan biri olduğu düşünülen ve bir hukuk şirketinin en büyük ortağı olan Janet Gaymer'in kadınların cam tavanları yıkmış olduğuna ve ayrımcılığın kadınlar için daha uzun süreler önemli bir problem olmayacağına ilişkin beyanı değişimin göstergelerindedir (Bolton ve Muzio, 2007). Gaymer'in iyimser söylemi son zamanlarda büyüyen bir eğilimi göstermektedir ve Kadın Avukatlar Forumu'nda tartışılmaktadır. Bu argümanın yaygın hale gelmesi sürpriz değildir. Zira yüksek statülü kadın avukatların başarı beyanları ve istatistiklerdeki yükselmelerini gösteren dokümanlar durumu desteklemektedir. Son yirmi beş yılda avukat sayısı %850 artmıştır. 1980'de 4113 olan avukat sayısı 2007'de 39.119'a ulaşmıştır. Aynı zaman dilimi içerisinde erkek avukatların sayısı yaklaşık %15 oranında azalmıştır. Üniversitelerde okuyan kadın hukuk öğrencisi sayısı dikkate alındığında sayıların kadınlar lehine daha da artacağı aşikârdır. İlk bakışta bu, başarılı bir hikâyeye gibi görünmektedir. Ancak diğer göstergeleri ve özellikle de işe alım, maaş, kariyer göstergeleri dikkate alındığında farklı bir resim ortaya çıkmaktadır. Son dönemlerdeki ilerlemelerine rağmen hukukçu kadınlar halen erkeklere nazaran ¼ oranında üst görevlere atanmaktadır. Kadın avukatların çoğu yarı zamanlı çalışma eğiliminde ve erkek hukukçulardan daha az gelir elde etmektedir (Bolton ve Muzio,

2007). İngiltere'deki hukukçuların 2013-2015 tarih aralığındaki sayılarına ilişkin veriler şöyledir:

Tablo 4: İngiltere'de Hukukçu Kadınların Sayısal Dağılımı

	Kadın (%)	Erkek (%)
Hâkim	25,2	74,8
Yüksek mahkeme hâkimi*	20,5	79,5
Bölge mahkemeleri hâkimi*	22,8	77,2
Bölge mahkemeleri hâkim yardımcısı*	37	63
Lordlar Kamarası temyiz mahkemesi*	22	78
Sulh ceza mahkemesi hâkimi*	31	69
Askeri hâkim*	17	83
Duruşma Avukatı**	49,8	50,2
Hukuk fakülteleri öğretim elemanı**	50,2	49,8

(Kaynak: *<http://communities.lawsociety.org.uk/women-lawyers/features-and>, 01.05.2015 tarihli veriler.

**www.barstandardsboard.org.uk/media-centre/research_and-statistics/statistics/called-to-the-bar-statistics, 2013-2014 tarih aralığı verileridir.)

Tablo 4'te de görüldüğü üzere yukarıda McGlynn'in öğretim görevliliğine ilişkin 1997 yılına ait bilgilerle çizdiği tablo 2014 yılında da geçerliliğini korumaktadır. Fakültelerde ders vermek üzere istihdam edilen ve fakültelerdeki temsil makamlarına gelme konusunda atama/yükselme imkânı olmayan öğretim görevliliğinde kadın oranı, erkeklerle eşit gibidir. Buna karşın hâkimlik mesleğinde kadın oranı ¼'tür. İngiltere'de hâkimliğe geçiş, dosya ve duruşma avukatlığından yapılmaktadır. Tablo 4'te duruşma avukatı kadın oranı erkeklerle neredeyse eşit iken hâkimlik makamında bu oranın yarı yarıya azaldığı söylenebilir. Benzer bir durum bölge mahkemelerinde ve temyiz mahkemelerinde de görülmekteyken hâkim yardımcılığında oran kadınların lehine artmaktadır. Yani, hâkim kadınlara bağımsız mahkeme hâkimliğinden ziyade hâkim yardımcılığı uygun görülmektedir. Askeri hâkimlikte ise sivil hâkimliğe göre kadın sayısı en düşük seviyededir. Toplumsal cinsiyet şemaları doğrultusunda erkek mesleği olarak kabul edilen askerlik mesleğindeki çalışma alanlarına kadınların halen ne kadar az kabul edildiğini görmek mümkündür. Diğer ülkelerdeki oranlara ulaşamadığından İngiltere'deki %17'lik askeri kadın hâkim oranının geldiği nokta itibariyle analizi yapılamamıştır.

1.3.2. Kara Avrupası Hukuk Sisteminde Hukuk Mesleklerinde Kadın Temsili

Ulrike Schultz (2003) Almanya'da ekonomik refahın 1970'lerde kadın ve erkek eğitiminde patlamaya öncülük ettiğini belirtmektedir. Ayrıca doğum kontrol haplarının kullanılmaya başlanması, aile yaşamındaki değişim ve kadının rolü kadınların hukuk eğitiminde ve mesleğinde sayılarının önemli oranda artmasıyla sonuçlanmıştır. 1960'lardan itibaren geçen otuz yıllık süre içerisinde hukuk eğitimindeki kadın öğrenci sayısı dört kat artmıştır. 1960'ların ortalarına kadar devlet yapılanmasındaki etkin görevlerin pozisyonunu niteleyen hukuk eğitimi seçkin erkeklerin alanı olmuştur. Ancak mühendislik, fizik, matematik ve bilgisayar bilimleri gibi kadın öğrencilerin azınlıkta olduğu tipik erkek mesleği alanların aksine kadın öğrenciler hukuk alanında erkeklerin sayısını yakalamışlardır. Bu artışın nedenlerinden birincisi, hukuk eğitiminin kamu sektöründeki önemli makamlar için bir atlama tahtası olmasıdır. Kadınlar kamu sektöründe çalışma koşullarının özel sektöre nazaran iyi olduğunu düşündüklerinden kendilerini önemli makamlara taşıyabilecek hukuk mesleğini tercih etmişlerdir. İkinci neden, hukuk okumanın iki uç seçimi temsil etmesidir. Zira hukuk okumak ya birinci tercihtir veya diğer fakültelerden kabul almayan kararsızların seçimidir. Üçüncü neden, hukuk dünyasının imajının değişimidir. Önceki hukuk dünyasının imajı sıkıcı ve resmileştirilmiş, biçimlendirilmiş olması iken sonradan hukukun müzakereci, çatışma çözücü, yaratıcı, danışma ve arabuluculuk gibi alanlarının da olduğu fark edilmiştir. Dolayısıyla da hukuk mesleğine ilgi artmıştır (Schultz, 2003: 274).

Schultz (2003) Almanya'da hukukun, kadınlar için kamu kurumlarında ideal çalışma koşulları sunduğunu belirtmektedir. Özellikle hukukçu kadınlar iş ve aile yaşamını kombine etmek istediklerinde yüksek gelir, uzun süreli iş garantisi, yarı zamanlı çalışma imkânı, sağlık sigortası, ek ödemeler, uzun yıllık izin gibi özellikleri nedeniyle kamu kurumlarında çalışmayı tercih etmektedirler. Northrhine Westphalya'da kadın hâkimlerin %17,3'ü ailevi nedenler beyan ederek yarı zamanlı çalışmayı tercih etmişlerdir. Erkek hâkimlerden ise sadece yedisi yarı zamanlı çalışmaktadır ve çoğunun yarı zamanlı çalışma nedeni ailevi nedenlere dayanmamaktadır. 1993'de yapılan bir araştırmaya göre kadın hâkimlerin %78'i, kadın savcılarının %58'i evde çalışma eğilimindedir. Bunlara ek olarak hukukçu kadınların çalışma alanları daha çok aile, çocuk mahkemelerine sıkıştırılmış durumdadır ki bu alanlar erkeklerin kadınlarla

ilişkilendirdiği ve mahkeme başkanları tarafından kadınlara teklif edilen alanlardır. Savcılık halen erkek egemendir (Schultz, 2003: 281-282).

Almanya’da hukuk mesleğinde üst kademelere yükselmek isteyen hukukçular İkinci Devlet Sınavı’nı geçmek zorundadırlar. Sınavı geçenler ise temyiz mahkemesinde altı aylık deneme sürecine tabi tutulurlar. Schultz (2003), bu sürecin küçük çocuklu hukukçu kadınlar için ciddi bir problem olduğuna dikkat çekmektedir. Zira çalışacakları temyiz mahkemesi evlerinden çok uzak olabilmektedir ve çoğunlukla uzun saatler çalışmak zorundadırlar. Teoride yarı zamanlı çalışma seçenekleri vardır ama bunu yapmaları neredeyse imkânsızdır. Yarı zamanlı çalışmak daha az sayıda dava üzerinde çalışmak anlamına geldiğinden erkek meslektaşları tarafından mesleki yeterlilikleri eleştirilerek sorgulanmaktadır. Bu atmosfer demotive edicidir ve aynı zamanda kadınlar için üstesinden gelinmesi gereken zor bir durumdur. Erkek hukukçularla eşit şartlarda mücadele edememektedirler. Yüksek mahkemelerdeki erkek hâkimlerin çoğunun evinde özverili bir eş vardır. Dolayısıyla koşullar itibariyle anti feminist olunmasına zaten gerek yoktur. Koşullar doğal seleksiyonu gerçekleştirmektedir. Bazı kadın hâkimler bu koşullar içerisinde ikinci sınav sürecini denemek konusunda kararsızdırlar. Kadın hâkimler genellikle bağımsız, esnek çalışma koşullarına sahip ve tek hâkimli mahkemelerde çalışmayı tercih etmektedirler (Schultz, 2003: 283). Tablo 5’te Almanya’daki hukukçu sayılarıyla ilgili bilgiler sunulmuştur:

Tablo 5: Almanya’da Hukukçu Kadınların Sayısal Dağılımı

	Kadın (%)	Erkek (%)
Avukat*	33	67
Hukuk öğrencisi**	55	45
Hâkim**	46	54
Savcı**	48	52
Hukuk fakültesinde profesör***	5,6	94,4
Hukuk fakültesinde öğretim görevlisi***	38,5	61,5
Anayasa Mahkemesi üyesi hâkim****	31,5	68,5
Yüksek mahkeme hâkimi****	10,5	89,5
Yüksek idare mahkemesi hâkimi****	6,4	93,6
Yüksek vergi mahkemesi hâkimi****	14,8	85,2
Yüksek iş mahkemesi hâkimi****	13,7	86,3
Yüksek sosyal mahkeme hâkimi****	7,6	92,6

(Kaynak: *www.ccbe.eu, 01.01.2014 tarihli veri.

** <http://eces.revues.org/1998>, 2014 yılı verileri.

*** Schultz, Women in the World’s Legal Profession, s.279, 1998 yılı verileri.

**** Schultz, Women in the World’s Legal Profession, s.284, 1999 yılı verileri.)

Schultz’un yukarıda aktardığı Almanya’daki hukuk mesleklerindeki kadınların konumları Tablo 5’de hâkimlik, savcılık mesleklerinde kendini göstermektedir. Uzun süreli iş garantisi, yarı zamanlı çalışma imkânı, sağlık sigortası, uzun yıllık izinler gibi devlet memurluğuna özgü çalışma şartları, Almanya’daki hukukçu kadınların, toplumsal cinsiyet rollerini yani ev, çocuk sorumluluklarını öncelikli kılmalarına yardımcı olduğundan tercih nedeni olmaya devam etmiştir. Zira Tablo 5’teki hukuk öğrencisi kadın oranı erkek öğrenci oranını geçmiştir. Hâkimlik ve savcılık, kadınların aynı zamanda toplumsal cinsiyet rollerini aksatmalarına yol açmadığından hem hukukçu kadınlar tarafından tercih edilmiş, hem de erkeklerin ekstra bir yük almasına sebep olmadığından egemenlikleri altında tutmak istedikleri bir alan olmaktan çıkmıştır. Ancak yüksek mahkeme hâkimliğindeki oranlar için aynı şeyleri söylemek mümkün değildir. Almanya’daki hâkimlik ve savcılık mesleklerine yaklaşım, Türkiye’deki öğretmenlik mesleğine yaklaşım ile benzerlik arz etmektedir. Zira kadın öğretmen sayısı erkek öğretmen sayısına göre çoktur. Ama temsil makamı olan müdürlük makamları erkek egemen yapıya sahiptir. Almanya’daki hukukçu kadınların hâkimlik ve savcılığı

seçme nedenleri Türkiye'deki kadınların öğretmenlik mesleğini seçme nedenleriyle benzerdir. Tablo 5'teki dikkat çekici bir diğer nokta, avukatlık mesleğindeki kadın oranının ABD ile benzer olmasına rağmen İngiltere, Fransa ve İtalya'dakinden oldukça az sayıda avukat kadının Almanya'da olmasıdır.

Fransa'da avukatlık mesleği için staj öncesi eğitimi ve staj eğitimi olmak üzere iki aşamalı bir eğitim süreci vardır. Bu aşamalara başlamak için ön şart, üç yıllık hukuk lisans eğitimini tamamlamaktır. Bununla birlikte, yasal bir zorunluluk olmamasına rağmen teamül gereği avukatlık yapmak isteyen adayların hemen hepsi lisansüstü eğitimini de tamamlamaktadır. Dolayısıyla hukuk fakültesi mezunları öncelikle yüksek lisans eğitimine başlamaktadır. Yüksek lisans eğitiminin ikinci sınıfında staj öncesi eğitimden üniversitelere bağlı olarak faaliyet gösteren IEJ (*l'Institut d'Études Judiciaires*) isimli Avukatlık Eğitimi Enstitüleri'ne başvuru yapmaktadır. Başvuru için hukuk diploması dışında bir şart aranmamaktadır. Başvuru yapan adaylara üç aşamalı bir sınav uygulanmakta ve başarılı olanların kaydı yapılmaktadır. Fransız avukatlık eğitimi sisteminde bu sınav, adayların önemli bir kısmının elendiği bir aşamadır. IEJ eğitimini tamamlayan adaylar avukatlık staj eğitimine kabul edilmektedir. Staj eğitimi sürecinden ise bölgesel ihtiyaca göre kurulmuş baro okulları sorumludur. Bu okullara başvuru yapmak için staj öncesi eğitimini tamamlamak yeterli değildir. Bunun yanı sıra hukuk doktorası yapmak ve/veya hukuki danışman olarak sekiz yıllık mesleki tecrübe sahibi olmak ve/veya yurt dışında bir baroda kayıtlı avukat olmak gerekmektedir. Stajını başarıyla tamamlayan aday avukatlar, CAPA (*Certificat d'aptitude à la profession d'avocat*) isimli Staj Değerlendirme Sınavı'nda da başarılı olduktan sonra avukat olarak çalışmaya başlayabilirler. Bu sınavdaki başarı oranı %99'dur⁹.

Fransa'da avukatlık için hukuk fakültesi mezuniyeti sonrasında geçilmesi gereken aşamalar nedeniyle hâkimliğe ve savcılığa nazaran daha uzun bir süreç vardır. Kocaoğlu'nun da belirttiği gibi (2011), hâkimler ve savcılar, hukuk fakültesi mezunlarından atanmaktadır. Mezuniyet sonrasında bu mesleklere giriş için yapılan sınavda başarılı olmak gerekmektedir. Böyle bir uygulamayla hâkimlik ve savcılık

9

mesleklerine genç yaşta başlanabilmektedir. Sekiz yıllık avukatlar ve profesyonel hukukçular da hâkim ve savcılık için aday gösterilmektedir. Ancak bu, sık rastlanan bir durum değildir. Hâkimlik ve savcılık mesleğine genç yaşlarda başlanması nedeniyle Fransa, Anglosakson sisteminden farklılaşmaktadır. Bir başka deyişle, Fransa’da uygulanan “Kariyer Modeli” (*Career Model*) ile yirmili yaşların ortalarında hâkimlik ve savcılık mesleklerine girilebilmekte emekli oluncaya kadar bu meslekler icra edilebilmektedir (Kocaoğlu, 2011: 50-51).

Boigeol (2003), II. Dünya Savaşı başında Fransa’da en çok öğrenci hukuk fakültesindedir ancak kadın öğrencinin en düşük olduğu fakülteler de yine hukuk fakülteleri olduğuna dikkat çekmektedir. 1900’de tüm branşlardaki kadın öğrenci oranı %3,2, 1930’da %25, 1950’de %34 iken hukuk fakültelerindeki kadın öğrenci oranı sırasıyla yıllar itibarıyla %0,1, %12,3 ve %24,8’dir. 1960’ların ortalarından itibaren savaş sonrası doğan kuşağın üniversitelere başlamasıyla kadın öğrenci sayısı artmıştır. Bu artış, diğer disiplinlerden ziyade hukuk alanındadır. Genç kuşak kariyerinde üniversite diplomasına sahip olmak arzusunda olduğundan erkek öğrenciler fen bilimleri temelli üniversite diploması tercih ederken, kadın öğrenciler hukuk, ekonomi ve sosyal bilimler diplomasını tercih etmiştir. 1970’lerin başından itibaren kadın öğrenciler hukuk fakültelerinde sayıca erkeklerden üstün hale gelmişlerdir. Böylece kadınlar hukuk işgücü piyasasında güçlü bir baskı oluşturmuşlardır (Boigeol, 2003: 403).

Fransa’da erkeklerin hukuk mesleğine olan ilgilerinde azalma olmuştur. Bu, yeni bir durum değildir ve hatta kadınların hukuk mesleğine girişinden bile öncedir. İşe alım problemlerini takiben sosyal prestijin düşmesi ilk göstergedir. Hukukçuluğu meslek edinmiş ve geleceğin avukatlarını, hâkimlerini, savcılarını yetiştiren geleneksel ailelerin oğullarını yetiştirirken başka mesleklere yönlendirme eğilimleri artmıştır. Üçüncü Cumhuriyet döneminde yüksek mahkemelere avukat alımına da neredeyse son verilmiştir. Hukukçu ailelerin özellikle de en güçlülerin geri çekilmesi orta sınıf devlet memurluğuna girişin önünü açmıştır. Taşralı orta sınıfın özellikle de düşük gelirli sınıfın hukuk mesleğine dâhil olması yaygınlaşmıştır. II. Dünya Savaşı sonrasında yeni kuşak erkek adaylar hukuk işgücü piyasasında geçici bir artışa neden olmuşlardır. Ancak hukukçu maaşları kamu kurumlarında düşük olduğundan 1980’lerde genç erkek

hukukçular şirket avukatlığını tercih etmişlerdir. Hâkimlik ve savcılık mesleğindeki bu yavaş statü kaybına kadınlar da katkıda bulunmuşlardır. Hâkimlik ve savcılık mesleğine giriş sınavında kadın adayların erkek adaylardan daha fazla başarılı olması erkeklerin bu mesleklerin dışında kalmalarına neden olmuştur. Başarılı kadın adayların ise erkeklere göre çok az bir kısmı yüksek sosyal sınıftandır. Bir başka deyişle elit hukukçu ailelerin oğullarının hâkimlik ve savcılık mesleğinin dışında kalmalarında başarılı orta ve alt sınıf hukukçu kadın adaylarının payı vardır (Boigeol, 2003: 407). Hukukçu kadınların hâkimlik ve savcılık mesleğine yönelmelerinin bir nedeni de kamu kurumlarındaki iş güvenliği ve güç sahibi olmak istemeleridir. 1984-1985 yılları arasında Fransa'da kadın hâkim ve savcılarla ilgili bir araştırmada bu mesleği seçme nedenleri sorulduğunda %50'si güçlü olmak istediği, %40'ı kamu kurumu olduğu, %5'i ise özellikle çocuk sahibi olduktan sonra iş güvenliği olduğu için tercih ettiklerini söylemişlerdir (Boigeol, 2003: 407-408-409).

Fransa'da hukuk mesleğinde II. Dünya Savaşı sırasında erkek egemen yapı dikkate değer ölçüde zayıflamıştır ancak tamamıyla yok olmamıştır. Bu egemen yapı özünde hem erkekler hem de kadınlar tarafından desteklenmiştir. Ancak kadınların hukuk işgücü piyasasına dâhil olmasıyla birlikte feminist ilerleme yatay ve dikey doğrultuda bazı ayrıntılarla birlikte gerçekleşmiştir. Bu ayrıntılardan ilki görev farkıdır ve yatay doğrultuda gerçekleşmiştir. 1946'da parlamentoya sunulan bir yasa teklifinde kadınların fitri özellikleri nedeniyle hukuk mesleğine girişlerinin sınırlandırılması ve çocuk hâkimliği yapması talep edilmiştir. Bu teklif, erkek hukukçuların kendileri için savcılık ve sulh ceza hâkimliğini korumaya almak istemeleri şeklinde yorumlanmaktadır. Zira bu görevlerin kadının fitratına uygun olmadığı düşüncesi hâkimdir. Yasa, bu tür kısıtlamalar olmadan meclisten geçmiştir. Ancak hâkim ve savcı toplantılarında kadınların bu yasa teklifindeki gibi sınırlandırılması fikir birliği halinde tartışılmaktadır. Kadın savcı ve kadın sulh ceza hâkimi sayısı artmasına rağmen uzunca bir süre kadın hâkim ve savcılar genellikle çocuk mahkemelerinde görevlendirilmişlerdir. Hukuk mesleğinde kadın ve erkek hukukçuların görev alanlarının ayrıştırılması hukuk mesleğindeki ilkelerin geleneksel yapısının cinsiyetçi çizgideki ayrımını yansıtmaktadır. Erkekler savcılık gibi suçla ilgili, polisle irtibatlı, mahkemelerde görünürlüğü olan alanlarda çalışmaktadır. Kadınlar sosyal görevler, aile ile irtibatlı ve aile içindeki rollerini korumaya izin veren asil hukuksal görevlerde çalışmaktadırlar (Boigeol, 2003:

410-411). İkinci ayrıntı ise hiyerarşik farklardır ve dikey doğrultuda seyretmiştir. Kadın hâkim ve savcılar önceki yıllarda sayıları az olduğu için başkanlık, yöneticilik görevlerindeki sayıları da az olmuştur. Ancak halen yüksek mahkeme başkanlığına aday olan kadınlara sorulan ve erkek adaylara sorulmayan soru şudur: “Hem mesleki sorumluluklarınız hem de aile sorumluluklarınızla nasıl başa çıkmayı planladınız?”. Bunlara ek olarak sosyal yaşam alışkanlıkları gereği kadınların yöneticilik görevlerine talip olmayışı da hiyerarşik fark ayrıntısının bir diğer nedenidir (Boigeol, 2003: 413). Tablo 6’de Fransa’daki hukukçu sayılarına ilişkin veriler sunulmuştur:

Tablo 6: Fransa’da Hukukçu Kadınların Sayısal Dağılımı

	Kadın (%)	Erkek (%)
Avukat*	53,2	46,8
Hukuk fakültesinde profesör**	13,6	86,4
Hâkim ve savcı**	48,5	51,5
Noter**	12,4	87,6
Temyiz mahkemeleri başkanı hâkim***	6	94
Yüksek mahkemeler başkanları***	7	93
Yüksek mahkemeler başsavcı***	0	100
Temyiz mahkemeleri başsavcı***	8	92
Mahkeme başkanı hâkim***	14,6	85,4
Başsavcı***	10,1	89,9

(Kaynak: * www.ccbe.eu, 01.01.2013 tarihli veri.

** (Boigeol, 2003: 405). Noter verileri 1997, hâkim-savcı verileri 1999, hukuk profesörü verileri 1998 yılına aittir.

*** (Boigeol, 2003: 412-413). 2000 yılına ait verilerdir.)

Tablo 6’dan de anlaşılacağı üzere tezde analiz edilen Kara Avrupası hukuk sistemini uygulayan ülkeler içerisinde en yüksek avukat kadın oranı Fransa’dadır. Hâkim kadın oranı ise İtalya ve Almanya ile birbirine yakındır. Yüksek mahkeme başkanlığı oranlarına bakıldığında bu makamlarda görev yapan hâkim kadınların oranındaki azlık Fransa için de geçerlidir. Ancak Fransa’daki yüksek mahkeme başkanlığındaki oran, Almanya’dakinin yarısı iken İtalya’dakinin 2 katıdır. Yine Tablo 6’daki dikkat çekici bir diğer nokta, hukuk fakültesindeki profesör kadın oranı, Almanya’daki oranın 2 katı olmasına rağmen oldukça düşüktür. Boigeol’un aktardığı Fransa’daki hukukçu

kadınların erkek meslektaşlarından daha başarılı sınav sonucu almalarıyla hâkimlik ve savcılık mesleğinin erkek egemen çizgiden ayrılması Tablo 6'daki hâkim ve savcı oranında da görülmektedir.

İtalya'da avukatlık mesleğine giriş için iki yol vardır. Birinci yol, bir avukat yanında iki yıl staj yapmaktır. Bu süreçte stajyere herhangi bir ücret ödenmez. Önemli olan, iki yıllık staj süresinin usullere uygun ve verimli geçirildiğini yetkililere kanıtlamaktır. Zira stajyerlerin, istendiği zaman katıldığı duruşmaları, bu duruşmalarda işleyen süreci belgeleriyle birlikte yetkililere gösterme zorunluluğu vardır. Avukatlık mesleğine giriş için ikinci yol ise, avukatlık okulunda geçirilecek iki yılın tamamlanmasıdır. Yolların her ikisi de avukatlığa giden yolu açmaktadır. İki yılın ardından avukatlığa başlayabilmek için üç tane yazılı ve sözlü sınavın başarılması zorunludur¹⁰.

İtalya'da da Fransa'da olduğu gibi hâkimlik ve savcılık mesleklerine kariyer modeliyle giriş yapılmaktadır. Yani bu ülkede de üniversiteden yeni mezun adaylar sınavda başarılı olmak kaydıyla hukuk mesleğine ilişkin bir tecrübeye sahip olmadan genç yaşta hâkim ve savcı olabilmektedir. Mesleğe başlamadan önce adaylar, en az on sekiz ay süreyle yaptıkları staj sürecindeki mesleki tecrübe ile göreve başlamaktadırlar (Kocaoğlu, 2011: 58-60).

Kadınların hâkimlik mesleğine alınmasına izin verilmesinden sonra hâkim olmak için girilen sınavlarda başarılı olan hukukçu kadın oranı ortalama %4-5 civarındadır. Daha sonraki yıllarda özellikle 1970'ler ve 1980'lerde başarı oranı %58'lere ulaşmıştır. Yani kadın hâkimlerin sayısında dikkate değer oranda artış söz konusudur¹¹. Tablo 7'de İtalya'daki hukukçu sayılarına ilişkin veriler sunulmuştur:

10

<http://eski.barobirlik.org.tr/ui/birim/belgeler/DUNYA%20ULKELERINDE%20HUKUK%20EGITIMI%20VE%20AVUKATLIK%20STAJI.pdf>

11 <http://timeforequality.org/dossier-women-and-the-judiciary-in-italy/profile-women-and-the-judiciary-in-italy/>

Tablo 7: İtalya’da Hukukçu Kadınların Sayısal Dağılımı

	Kadın (%)	Erkek (%)
Avukat*	46	54
Hâkim**	46,1	53,9
Mahkeme başkanı hâkim**	7,8	92,2
Yüksek mahkemeler savcısı**	6,9	93,1
Temyiz mahkemeleri üyesi hâkim*	6,8	93,2
Savcı***	42,4	57,6

(Kaynak: * www.ccbe.eu, 31.05.2012 tarihli veri.

** <http://timeforequality.org/dossier-women-and-the-judiciary-in-italy/profile-women-and-the-judiciary-in-italy>, 2010 yılı verileridir.

*** <http://astra.csm.it/organicoOrdinari/orgord.php>, 2008 yılı verileridir.)

Tablo 7’den anlaşıldığı üzere İtalya’da avukatlık ve hâkimlik mesleklerinde hukukçu kadınların oranı erkeklerin oranına yakındır. Olgıaty’nin de yukarıda aktardığı gibi 1919 yılındaki vatandaşlık haklarındaki yasal reformla kadınlar hukuk mesleklerine girmeye başlamışlardır. Ancak 1963’e kadar hukukçu kadınlar sınırlı alanlarda hukuk mesleğine dâhil olmuşlar, yargılama alanı erkek hukukçu alanı kabul edildiğinden bu alana girmemişlerdir. Tablo 7’deki 2012 yılına ait hâkimlik oranları hukukçu kadınların da artık yargılamada egemen olduğunu göstermektedir. Bunlara ek olarak savcılık mesleğinin erkek mesleği olarak kabul gördüğü Türkiye’nin aksine İtalya’da kadın hukukçuların oranı bu mesleğin kadınlar tarafından da yapılabileceğini göstermektedir. İtalya’daki mahkeme başkanlıklarındaki hukukçu kadın oranındaki azlık, hâkim ve savcı oranındaki kadın sayısının temsil makamlarına yansımadağına işaret etmektedir.

1.4.TÜRKİYE’DE KADINLARIN HUKUK MESLEĞİNE GİRİŞİ

Türkiye’de modern anlamda hukuk mesleğinin gelişimi Cumhuriyetin kuruluşundan sonradır. Ancak bu gelişimin Osmanlı’daki hukuk sistemine dayanan bir geçmişi vardır. Dolayısıyla Cumhuriyetin ilanı ile kurulmaya çalışılan devlet sistemi içerisinde Osmanlı’dan devir alınan hukuk meslekleri ve bu meslekler içerisinde kadın temsili, tarihsel süreç de dikkate alınarak bu başlıkta aktarılmaktadır.

Ahmet Mumcu'nun da belirttiği üzere (1977), Osmanlı'daki hukuk düzeninin temeli İslam hukukudur ve hukuk eğitimi de Şariat alanı içerisindedir. Tanzimat dönemine gelinceye kadar Osmanlı eğitim sisteminde doğrudan hukuk eğitimi veren bir kurum yoktur ve hukukçular medreselerden yetişmişlerdir. Hukukçu olmak, “kadı” olmak demektir (Mumcu, 1977: 1-2-3).

Tanzimat dönemine kadar kadı haricinde avukatlık, savcılık ve noterlik gibi meslekler yoktur. 1875 yılında avukatlık, 1878 yılında savcılık ve 1879 yılında noterlik meslekleri sisteme dâhil olmuştur (Üçok ve Mumcu, 1987: 334). İslam hukukunda ceza davası açmak için kamu adına hareket edecek bir memura ihtiyaç duyulmamıştır (Üçok, 1964: 35). 18.yy.'ın sonuna kadar dava vekili (avukat) adıyla mahkemelerde görev yapan kimselere rastlanmamaktadır (Özkent, 1938: 18-19). Batı'yı temsil eden avukatlık mesleği, Tanzimat dönemindeki kanunlaştırma hareketleri kapsamında Batı'dan Osmanlı hukuk sistemine ithal edilen yeni bir meslektir (Özman, 2000). Noterlik ise Fransa'dan örnek alınarak “mukavelat muharriri” ismiyle sisteme dâhil olmuştur (Bozkurt, 1996: 127).

Tanzimat döneminde kadınlar açısından önemli gelişmeler olmuştur. Ömer Çaha'nın da belirttiği üzere (1996), Osmanlı İmparatorluğu'ndaki modernleşme çabaları genel hatlarıyla üç yönde gelişmiştir: Anayasal bir hükümet yapılanması ortaya çıkmıştır. Yönetimde etkin entelektüel-bürokrat bir kesimin varlığı hissedilmeye başlanmıştır. Kadınların eğitilmesi konusunda ilerleme sağlanmıştır. Tanzimat'ın ilanı ile kadın statüsünde gözle görülür bir değişim olmuş, Islahat Fermanı ile hiç kimsenin cinsiyetinden dolayı ikincil konuma düşmeyeceği ifade edilmiş, kadınlar da mirasa ortak kılınmış, evlenmek isteyen çiftlere resmi izin alma zorunluluğu getirilmiş, imamlara nikâh memuru olarak resmi bir sıfat verilmiştir (Çaha, 1996: 86-88).

Hukuki haklar konusunda kadınların kazanımlarındaki gelişme, hukuk mesleğine kadınların girmesi açısından paralel seyretmemiştir. İlber Ortaylı'nın da belirttiği üzere (2015), Osmanlı'nın son çağına kadar sürekli genişleyen görev tanımıyla önemli mülki amir ve yargıç olan kadı, sadece erkeklerin yapabileceği bir meslektir. Kadı olarak atanmak için reşitlik, temyiz kudreti, imanlı ve adil olmak, hukuki ehliyet, bitaraf olmak, nesebi sahih olmak, yeterli hukuki bilgiye sahip olmak, erkek olmak özellikleri aranmıştır. Bir kadın, kadı olmak için gerekli niteliklere sahip olsa da bu göreve

atanmaz. Bu durumun istisnası, İslam tarihinde Abbasiler’de Halife Muktedir zamanında Sumeyl adında bir kadının Divan’ul Mezalim’in (şikâyetlerin dinlendiği itiraz komisyonu) başkanlığını yapmasıdır (Ortaylı, 2015: 3-4).

Bir başka istisnai örnek, Tanzimat döneminde avukatlık mesleğindedir. Ali Haydar Özkent (1938), 1870’de İstanbul Barosu Cemiyeti adıyla bir baro kurulduğunu belirtmektedir. Bu baro daha çok kapitülasyonların yabancılara tanıdığı ayrıcalıklardan yararlanan tüccar ve işadamlarını savunmak amacıyla çoğunluğu Osmanlı uyruğundaki gayrimüslim avukatlardan oluşan bir barodur. Osmanlı’da avukatlık, Müslüman Türkler arasında kötü, hakir görülen, beğenilmeyen bir meslek olduğundan bu meslek rağbet görmemiş ve örgütlenmesini de ancak bu ecnebi barosundan sekiz yıl sonra gerçekleştirmiştir (Özkent, 1938: 18). 1870’de kurulan baroda 33 asli ve fahri üyeden 5’i¹² Osmanlı tabiiyetindedir ve içlerinde Türk yoktur. Bu baro yavaş yavaş önemini yitirmiş ve varlığını II. Meşrutiyet’in ilanına kadar sürdürmüştür (Özkent, 1940: 65). Osmanlı tabiiyetindeki 5 avukattan biri Meryem Kuli isimli kadın avukattır. Aynı zamanda Kuli, 1878’de kurulan İstanbul Barosu’nun ilk toplantısına başkanlık eden isimdir (Özkent, 1940: 81).

Batılılaşma/Modernleşme” temeline dayanan Cumhuriyet ideolojisinin geleceğe taşınabilirliğinin teminatı olan hukuk, Kemalist kadronun gündeminde öncelikli ve ayrıcalıklı bir konuma sahip olmuştur. Bu paralelde, yeni kurulacak hukuk sisteminin Cumhuriyet ilkeleri doğrultusunda yeniden üretimini gerçekleştirecek hukukçu neslinin yetiştirilmesi ve eski hukukçunun laik hukuk kültürü temelinde yeniden kimliklendirilmesi Kemalist hukuk reformu kapsamındaki en önemli boyutlardandır (Özman, 2000: 165). Yeni hukuk kuralları, yetişkin uygulayıcıları olmadığından kağıt üzerinde kalmaktan ileriye gidemeyeceğinden resepsiyon olayında asıl görev hukukçulara ve aydınlara düşmüştür. Ancak bu yolla Batı’dan tümüyle alınan hukuk, taklit olmaktan çıkabilecek ve yeni Türk hukukunu oluşturacak yeni kuşak hukuk uygulayıcılarının yetişmesine olanak sağlanacaktır. 1925 yılında Ankara Adliye Hukuk Mektebi¹³ de bu amaçla kurulmuştur (Ansay, 1977: vı). Osmanlı-Türk örneği göz

¹² Meryem Kuli (Paris hukukundan 1870’de mezun), Hogotisyen (Brüksel hukukundan 1827’de mezun), Serçiven (Paris hukukundan 1827’de mezun), Apostolidis (Atina hukukundan 1866’da mezun), Jakopo Miltiyadis (Paris hukukundan 1875’de mezun).

¹³ Okulun adı, Bakanlar Kurulu kararı ile 1927’de “Ankara Hukuk Fakültesi” olarak değiştirilmiş, 1946’da Ankara Üniversitesi’nin kurulmasıyla fakülte olarak bu üniversiteye bağlanmıştır.

önünde bulundurulduğunda eski hukukçunun Kemalist modernleşme karşısındaki tutumu, özede farklı bir boyut olarak İslam/Batı karşıtlığını gündeme getirmiştir. Zira çoğunluğu medrese eğitimi almış Osmanlı hukukçusu mesleki sosyalleşme ile bağlantılı olarak Batı değerlerini ve hukuk sistemini benimseyen Kemalist ideolojiye yabancı ve mesafeli olduğu söylenebilir. Bu anlamda rejim değişikliği, hukukçunun toplumsal ve siyasal yapısındaki ayrıcalıklı konumuna bir tehdit oluşturmuştur (Özman, 2000: 168-169).

Yeni hukuk mektebine öğrenci kabul şartları da belirlenmiştir. Temel koşul, lise mezunluğudur. Yedi yıllık İdadileri bitirenler veya Milli Eğitim Bakanlığı'na denkliği kabul edilmiş okullardan mezun olanlar sınavsız, lise derecesinde öğrenim görenler ise lise müfredat programından sınava girerek mektebe kabul edilmişlerdir. İlk yıl kayıt yaptıranların sayısı 301'dir ve içlerinde kadın öğrenci yoktur. Yatılı ve yatisız olarak ayrılan öğrencilerden 75 tanesi yatılı kabul edilmiştir. Yatılı öğrenciler mezun olduktan sonra beş yıl süreyle Bakanlık nezdinde zorunlu hizmete tabi tutulacaklarından onların eğitimiyle daha yakından ilgilenilmiştir. Bu öğrencilere yaş sınırı getirilerek on sekiz yaş altı ve otuz yaş üstü olanlar kabul edilmemiş, yemek yeme biçimlerinden kıyafetlerine kadar her şeylerine müdahale edilmiştir. Yani yarı askeri bir okul disiplini içinde olmuşlardır. Yetenekli adliyeciler ve yetenekli yargıçlar yetiştirmeyi amaçlayan mektep için bu uygulamalar rejim yandaşlarıncı olağan kabul edilmiştir. Zira zorunlu hizmetlerinden dolayı hukuk mesleğine ilk dâhil olacakların yatılı öğrenciler olduğu düşünülmüştür. Bu disiplin aynı zamanda Kurtuluş Savaşı'ndan yeni çıkmış bir memleketin başkentindeki egemen ruhu da yansıtmaktadır. Mektebin açılışının ikinci yılında yani 1926'da üç kadın öğrenci hukuk eğitimine başlamıştır. Bu akış içerisindeki Ankara Adliye Hukuk Mektebi ilk mezunlarını 8 Temmuz 1928'de vermiş, 143 öğrenci mezun olmuştur (Mumcu, 1977: 115-116-117).

Görüldüğü üzere rejimin Kemalist hukuk devriminin amacına ulaşması için yeni bir eğitim kurumuna ihtiyacı vardır ve bu amaçla Ankara Adliye Hukuk Mektebi kurulmuştur. Özünde bu olay, Kemalist rejimin Osmanlı ile tüm bağları koparıp yeni bir devlet yaratmak için yaptığı diğer inkılâplar gibi radikal bir değişimdir. Türkiye'de kadınlar yukarıda aktarılan atmosfer içerisinde ilk kez 1921 yılında hukuk fakültelerine kayıt yaptırabilmişlerdir. Osmanlı İmparatorluğu döneminde kadınlar çeşitli okullarda

eğitim alabilmişlerdir ancak “kadı” olmaları mümkün olmadığından bu mesleğe dâhil olmak için hukuk mekteplerinin kapıları kadınlara açılmamıştır. Süreyya Ağaoğlu’nun 1921 yılında İstanbul Darülfünun’u hukuk mektebine üç arkadaşıyla birlikte kayıt yaptırmayı, kadınların hukuk eğitimine ve mesleğine dâhil olmaları açısından önemli bir dönüm noktasıdır. Bu dönüm noktasına geliş birdenbire olmamıştır. Osmanlı’dan gelen Batılılaşma hareketi doğrultusundaki modernleşmenin devamı niteliğindedir ve bu süreçte kadınların lehine eğitim alanında yaşanan gelişmeler, hukuk mesleklerine girişlerinin zeminini oluşturmuştur.

Medeni hukuk anlamında kadınların lehine olan bu gelişmeler eğitim alanında da yaşanmıştır. Tanzimat öncesinde sadece sübyan mekteplerinden faydalanabilen Türk kadınına Tanzimat ile eğitim kurumlarının kapısı açılmıştır. 1859’da kız rüştiyeleri yaygınlaştırılmış, 1869’da Maarif-i Umumiye Nizamnamesi (Kamu Eğitimi Kanunu) ile kızlar için öğretmen okulu açılması kararlaştırılmıştır. Bu nizamname ile 7-11 yaş aralığındaki tüm kız çocuklarına ilkokul eğitimi zorunlu kılınmıştır. Nizamname gereği 1870’de açılan Dar-ül Muallimat (Kız Öğretmen Okulları) ile kadınlardan bir eğitim ordusu oluşturma yoluna gidilmiştir (Çaha, 1996: 89). Nakış, dikiş, biçki, halı dokuma, makine örme işleri, tatlıcılık gibi uygulamalı derslerle kız sanayi mekteplerindeki kadınlar çalışma hayatına hazırlanmışlardır. İlk kız lisesinin 1913’de İstanbul’da açılmasının ardından 7 Şubat 1914’de İstanbul Darülfünunu’nda kadınlara açık konferanslar düzenlenmeye başlanmıştır. Yoğun ilgiyle karşılanan bu girişim 12 Eylül 1914’te edebiyat, matematik ve güzel sanatlar dallarında eğitim veren bir yükseköğrenime dönüştürülmüştür (Çakır, 2010: 102).

Eğitimde kadınlara yönelik gelişmeler, 20.yy.’da sürekli savaş halinde bulunan Osmanlı İmparatorluğu’ndaki kadınların kamusal alana çıkışına zemin hazırlamıştır. Balkanlar Savaşı, I.Dünya Savaşı, ekonomik baskılar, Batı etkisi, eğitim reformu gibi etkenler kadınları evlerinden çıkarıp kamusal alana dâhil etmeye başlamıştır. Kadınlar artık sadece evlerinde ve tarlalarda değil, sanayi de dâhil olmak üzere çeşitli iş kollarında çalışır olmuşlardır. I.Dünya Savaşı sırasında orta sınıf kadınlar postanelerde ve çeşitli memuriyet alanlarında askere giden erkeklerin yerini almışlardır. Hemşirelik ve ortaokul öğretmenliği de yapmışlar, ayrıca evlerinden çıkarak sosyal yardım işleriyle uğraşmışlardır (Berktaş, 1994: 19).

Anlaşılacağı üzere kadınların eğitim hayatı cinsiyetçi kalıplar çerçevesinde kadınlara toplumda biçilen rollerle uyumlu şekilde biçki, dikiş, dokuma eğitimi ile başlamış, öğretmenlik ve hemşirelik mesleğiyle devam etmiştir. Akademik anlamda üniversitelerden eğitim almaya başlamaları ve kamusal alana dâhil olma oranının artması ise Tanzimat'tan sonra yaklaşık yetmiş yıllık bir süreci bulmuştur. Ancak bu süreç içerisinde tamamen erkek egemen yapıdaki hukuk eğitimi ve hukuk mesleği kadınlar için hiç dillendirilmemiştir.

Türkiye’de kadınlar yukarıda aktarılan atmosfer içerisinde ilk kez 1921 yılında hukuk fakültelerine kayıt yaptırabilmişlerdir. Osmanlı İmparatorluğu döneminde kadınlar çeşitli okullarda eğitim alabilmişlerdir ancak “kadın” olmaları mümkün olmadığından bu mesleğe dâhil olmak için hukuk mekteplerinin kapıları kadınlara açılmamıştır. Süreyya Ağaoğlu’nun 1921 yılında İstanbul Darülfünun’u hukuk mektebine üç arkadaşıyla birlikte kayıt yaptırması, kadınların hukuk eğitimine ve mesleğine dâhil olmaları açısından önemli bir dönüm noktasıdır. Bu dönüm noktasına geliş birdenbire olmamıştır. Osmanlı’dan gelen Batılılaşma hareketi doğrultusundaki modernleşmenin devamı niteliğindedir.

Yukarıda da aktarıldığı üzere, Osmanlı İmparatorluğu döneminde hukuk mesleği kadınlara yasaklanmıştır. Bu yasaklamada hukukun din ile temellendirilmesinin ve dinin de tamamen erkek egemen yapısının etkisinin olduğu söylenebilir. Hatta kadınların bu mesleği yapabilecek olması dinden çıkmakla eş değer tutulmuştur. Türkiye’nin ilk kadın hâkimlerinden Beyhan Hanım, lisede öğrenciyken hukuk fakültesine gideceğini söylediğinde, din hocası ona “Zinhar, kâfir olursun” demiştir (Ağaoğlu, 2010: 60).

İşte din hocasının kadınlar için böylesine imkânsız gördüğü hukuk mesleği için ilk girişimi Süreyya Ağaoğlu yapmıştır. Yedi yaşındayken arkadaşları ve aile büyükleri ne olmak istediğini sorduklarında “avukat” cevabını veren Ağaoğlu’nun dileği, aile üyeleri arasında şaka konusu olmuştur. Büyüdüğünde halen isteğini devam ettirdiğini gören aile büyükleri, kadınlara uygun bir meslek seçmesi konusunda tavsiyelerde bulunmuşlardır (Ağaoğlu, 2010: 20). Ağaoğlu tüm tavsiyelere rağmen 1921 yılında liseyi bitirdiğinde hukuk eğitimi almak için mücadelesini başlatmıştır. İstanbul Darülfünun’nda hukuk fakültesi reisi Selahattin Bey, Profesör Veli Bey ve Katib-i Umumi Rauf Bey’in

bulunduğu odaya girerek kendisini tanıtan ve hukuk tahsili yapmak istediğini söyleyen Ağaoğlu, Selahattin Bey'in cevabını, odadaki tepkiyi ve atmosferi şöyle aktarmaktadır (Ağaoğlu, 2010: 67):

'Üç arkadaş daha bul, hemen fakülteyi açalım.' dedi. Hakikaten fakülte açmak gerekiyordu, zira kadınlar erkeklerle beraber okuyamıyorlardı. Öğleden önce erkekler, öğleden sonra kadınlar ders görüyordu. Tabii bir tek talebe için bütün hocalar öğleden sonra ders veremezlerdi. Veli Bey başını kaldırdı: 'Kadına daha ziyade doktorluk yakışır, o Fakülteyi açtırsanız' dedi. Ben de 'Onu da doktor olmaya heves edenler açtırsın' cevabını verdim. Selahattin Bey: 'Hak hukuk meselesi değil mi? Süreyya Hanım hakkını burada arıyor, muvaffak olmasını dileyelim,' dedi.

Başka fakültelere yazılmış kız arkadaşları Bedia, Saime ve Melahat'ı hukuk fakültesine yazılmaya ikna eder ve 1 öğrenci numarasıyla kendisi ve üç arkadaşı toplam dört kadın öğrenci böylece ilk kez hukuk fakültesine kaydolur (Ağaoğlu, 2010: 67). Ağaoğlu'nun bu cesur davranışı, Osmanlı'nın son dönemlerinde kurulan feminist kadın derneklerinden Osmanlı Müdafaa-i Hukuk-u Nisvan Cemiyeti üyelerinin eylemci yönüyle benzerlikler göstermektedir. Dernek üyesi kadınlar uçağa binerek cesur olduklarını gösterme amaçlı bir gösteri yapmış, kamu kuruluşuna ilk kez Müslüman bir kadının girmesi için mücadele başlatmış, bir terzihane açarak kadınların geçim sorununa çözüm bulmaya ve kadın giysilerini modernize etmeye çalışmış, siyasete katılma isteklerini programlarına koymuşlardır (Çakır, 2010: 111-112). Derneğin kuruluş yılı olan 1913 itibariyle Ağaoğlu henüz on yaşında olduğundan dernek üyesi olması mümkün değildir. Ancak elit ve entelektüel bir ailenin eğitimli kızı olması nedeniyle Osmanlı'daki feminist hareketten bihaber olmadığı kanaatindeyiz ki, Ağaoğlu da kendi ideolojisi çerçevesinde kadınların erkeklerle eşit olması yönünde meslek hayatı boyunca mücadeleci bir geçmişe sahiptir.

1921 yılında güz döneminde hukuk fakültesine başlayan dört kadın öğrenci bu dönem boyunca erkek öğrencilerden ayrı eğitim almışlardır. Öğleden önce erkek öğrencilere ders veren hocalar, hukuk fakültesine derslik olarak tahsis edilmiş Zeynep Hanım Konağı'nın küçük bir odasında kadın öğrencilere ders vermişlerdir. Bu durum, dört öğrenci için bütün profesörlerin öğleden sonralarının alınmasının doğru olmadığı düşünüldüğünden ikinci dönem değişmiş ve karma eğitime geçilmiştir. O yıl itibariyle yani 1921-1922 eğitim döneminde İstanbul Darülfünunu'nda eğitim gören birinci sınıf öğrenci sayısı 63 erkek ve 4 kadın öğrenci olmak üzere 67'dir. Eğitim süresince erkek

öğrencilerden ve hocalarından kaynaklanan hiçbir engelle karşılaşmamışlar, üstelik teşvik edilmişlerdir (Ağaoğlu, 2010: 68-69).

Engeller, fakülteden mezun olduktan sonra hâkimliğe atanma konusunda karşılarına çıkmıştır. Hukuk eğitimlerini tamamlayan hukukçu kadınlar Amerika, Kanada ve Avrupa ülkelerinin çoğundaki hukukçu kadınlar gibi barolara kabul konusunda engellemelerle karşılaşmamışlardır. Ancak hâkimliğe atanma konusunda Adalet Bakanlığı'nın uyguladığı kota, hâkimlik mesleğine kadınların girişini zorlaştırmıştır. 1930-40 yılları arasında Adalet Bakanlığı, hâkimliğe atanmada kadın adaylara %5 kota uygulamıştır. Hukuk mezunu kadınlar, hâkim adaylığı sıraları gelinceye kadar Temyiz Mahkemesi'nde 'Başkâtip kadrosunda fiilen raportörlük yaparak' çalıştırılmışlar ve sıra gelince atanma kurasına dâhil olmuşlardır (Güriz, 1995: 5).

Böylesine girişimci bir ruhla hukuk eğitimine başlayan kadınlar hukuk mesleklerinin çeşitli dallarında ve mesleki görev dağılımında da ilk olmayı başarmışlardır. Tez kapsamında yapılan okumalar çerçevesinde oluşturulan ve hukuk mesleklerinde yaptıkları çalışmalar ve görevlerle ilk hukukçu kadın olma başarısını göstermiş kadınların kim oldukları ve çalışma alanlarına ilişkin bilgiler Tablo 8'de verilmiştir.

Tablo 8: Türkiye'de Hukuk Mesleğinde İlk Hukukçu Kadınlar

İSİM	MEZUN OLDUĞU ÜNİVERSİTE VE MEZUNİYET YILI	İLK OLMA NEDENİ VE TARİHİ	ÇALIŞMALARI
HAMİDE TOPÇUOĞLU	ANKARA HUKUK FAKÜLTESİ-1938	ANKARA HUKUK FAKÜLTESİ'NDE İLK KADIN HUKUK ASİSTANI-1943	*1965-Ankara Eğitim Fakültesi Kurucu Dekanı *1968-Eğitim ve Kültür Araştırmaları Enstitüsü Kurucusu *1953- Afet İnan ile birlikte Kadının Sosyal Hayatını Tetkik Kurumu'nun kurucusu
MUALLA ÖNCEL	ANKARA HUKUK FAKÜLTESİ-1957	İLK KADIN VERGİ HUKUKÇUSU	*1982-1983 Hukuk Fakültesi Dekan yardımcılığı *1988-1990 Sosyal Bilimler Enstitüsü müdürlüğü *Vergi Hukuku Anabilim Dalı Başkanlığı *Ekonomi ve Maliye Bölümü Başkanlığı
TÜRKAN RADO	İSTANBUL HUKUK FAKÜLTESİ-1936	İLK KADIN HUKUK PROFESÖRÜ-1956 (ROMA HUKUKU ALANINDA)	*1949 Türk Üniversiteli Kadınlar Derneği kurucularından * "Senatus Consultum Vellaeannum ve Roma'da

			Kadınların Borç İltizamları” isimli doktora tezi
SÜREYYA AĞAOĞLU	İSTANBUL HUKUK FAKÜLTESİ-1925	İLK KADIN HUKUK ÖĞRENCİSİ-1921	*Çok sayıda uluslararası konferansta Türkiye’yi temsil etti *Hukukçu Kadınlar Birliği BM Cenevre Teşkilatı Temsilciliği *Hukukçu Kadınlar Federasyonu 2.Başkanı *Türk Hukukçu Kadınlar Derneği Başkanlığı *İstanbul Soroptimist Kulübü Başkanlığı
MELAHAT RUACAN	ANKARA HUKUK FAKÜLTESİ-1929 (Birincilikle mezun oldu)	YARGITAY’DA İLK KADIN ÜYE-1945 (Dünyada da bu anlamda ilk)	*1952-Ankara Soroptimist Kulübü kurucu üyelerinden ve başkanlarından
MALİKE BAYÜLKEN		İLK KADIN NOTER-1960	
BEYHAN NİL		İSTANBUL BAROSUNA KAYDOLAN İLK KADIN AVUKAT-1928	
ŞÜKRAN ESMERER		DANIŞTAY’DA İLK KADIN ÜYE-1956	
FİRDEVS MENTEŞE		DANIŞTAY’DA İLK KADIN DAİRE BAŞKANI-1969	
BEHİCE AĞMAL		ANKARA BAROSUNA KAYDOLAN İLK KADIN AVUKAT-1933	
SUAT BERK		İLK KADIN HÂKİM-1925	
NEBAHAT SARIYAL		İLK KADIN SAVCI-(Tarih bilinmiyor)	
FÜRÜZAN İKİNCİOĞULLARI	ANKARA HUKUK-1957	DANIŞTAY’IN İLK KADIN BAŞKANI-1994	
AYSEL ÇELİKEL	İSTANBUL HUKUK FAKÜLTESİ-1956	* TÜRKİYE CUMHURİYETİ DEVLETİ İLK KADIN ADALET BAKANI-2002 *HUKUK FAKÜLTESİ İLK KADIN DEKANI (İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ) 1994-1999	*YÖK üyeliği *Hukuk fakültesi dekanlığı *Çağdaş Yaşamı Destekleme Derneği kurucularından ve 2.başkanı *Türk Hukukçu Kadınlar Derneği kurucularından
TÜLAY TUĞCU	ANKARA HUKUK FAKÜLTESİ-1965	ANAYASA MAHKEMESİ İLK KADIN BAŞKANI 2005-2007	*Danıştay Tetkik Hâkimliği *Danıştay Üyeliği *Anayasa Mahkemesi Üyeliği

1.5. BÖLÜM SONU DEĞERLENDİRME

Yukarıdaki bölümde aktarıldığı üzere, kadınların 19.yy.'da başlayan hukuk mesleğine giriş yolculuğundan günümüze kadar çok yol alınmıştır. Üniversitelere hukuk öğrencisi olarak kabul edilmeleri 19.yy.'da başlasa da, fakültelerdeki kadın öğrenci sayısının erkek öğrenci sayısı ile eşitlenmesi 20.yy.'ın ortalarında gerçekleşmiştir.

Hukuk mesleklerindeki çeşitli alanların yapılandırılmasında ve organizasyonunda ülkelerin politik sistemleri, ekonomik yapıları, sosyal ve siyasal gelenekleri, dinleri etkili olmaktadır. Zira bu konular, hukuk mesleğinde atamayla mı, yoksa kariyerindeki başarıyla mı mesleğe başlangıç yapılacağı ve meslekte yükselme kriterlerinde belirleyicidir. Bu anlamda Kara Avrupası ülkelerinde birbirine benzer koşullar içeren kariyer sistemi hâkimdir. Fransa, İtalya, Almanya örneklerinde görüldüğü üzere, üniversitedeki hukuk eğitiminin ardından yapılan staj ile avukat olunabilmektedir. Hâkimlik ve savcılık için ise staj sonrası girilen sınavlarda başarılı olmak yeterlidir. Bu ülkelerden özellikle Almanya'da staj sürecindeki süreç de oldukça zordur. Ancak, hâkim ve savcılığa erken yaşta başlanılmakta ve emekli oluncaya kadar bu meslekler icra edilebilmektedir. Anglosakson ülkelerde de üniversitelerdeki eğitim sonrasında hukuk eğitimi veya hukuk fakültesi sonrasındaki stajın ardından avukat olunabilmektedir. Ancak, hâkimlik ve savcılık mesleklerine geçiş, 15 yıla varabilen mesleki tecrübenin niteliği doğrultusunda gerçekleşebilmektedir.

Bu bölümde ele alınan tüm ülkelerdeki ortak nokta, hukuk mesleklerine girişte kadınlarla erkeklerin yasal olarak eşit olmalarıdır. Kadınlar lehine veya aleyhine uygulanan kotalar kaldırılmıştır. Ancak dikey tabakalaşma anlamında yüksek mahkemelerde üyelik, yüksek mahkeme başsavcılığı ve başkanlığı, mahkeme başkanlığı konusunda kadın-erkek oranları arasındaki makas açılmaktadır. Genel anlayış ve uygulama, kadınların ceza hukuku ve üst mahkemelerin alanlarındaki varlıklarının sınırlandırılması ve kadınların aile, çocuk konulu hukuk alanlarına yönlendirilmesi şeklinde gerçekleştirilmektedir.

Analizi yapılan ülkelerdeki dikkat çekici bir diğer nokta, hukuk mesleğinde kadın sayısının artmasının hukuk mesleklerinde bazı değişim taleplerini de beraberinde getirmesi ve değişime neden olmasıdır. Yarı zamanlı çalışma, esnek çalışma saatleri

uygulamaları kimi zaman hukukçu kadınların lehine, kimi zaman da aleyhine sonuçlar doğurmuştur. Bu uygulamalar, hukukçu kadınların ev, çocuk, eş sorumlulukları anlamında işlerini kolaylaştırıcı bir değişim gibi görünürken, aynı zamanda hukukçu olmakla bu sorumlulukları eşleriyle paylaşma değişiminin yaşanmadığı ve kadının özel alandaki sorumluluklarını bırakmamasına yönelik değişimler olduğu şeklinde de değerlendirilebilir. Yarı zamanlı çalışmak ise daha az ücret almalarına, çalışma hayatında tercih edilmemelerine ve mesleki niteliklerini yeterince geliştiremedikleri eleştirilerine neden olmuştur.

Bu bölümde aktarılan ülkelerdeki hukuk mesleğinin kadınlar açısından tarihsel süreci ve hukuk mesleklerini icra edebilmek için ülkelerin uygulamaları, Türkiye'deki süreç ve uygulamalarla hem benzerlikler hem de farklılıklar içermektedir. Osmanlı döneminde Batılılaşma çerçevesinde başlayan ve Cumhuriyet döneminde devam eden hukuk değişimi, benzer özellikler taşımaktadır. Osmanlı'dan Cumhuriyete uzanan bu değişim sürecinde benzer bir yöntem kullanılmıştır. Bu yöntem, Osmanlı'da Fransa'dan, Cumhuriyet döneminde Fransa, Almanya, İsviçre ve İtalya'dan kanunların resepsiyon edilmesidir.

Değişen hukuk sistemi içerisinde ihtiyaç duyulan hukukçu kimliğinin oluşturulması için Batılılaşma döneminin modern eğitime geçiş uygulaması da Cumhuriyet döneminde devam etmiştir. Osmanlı'da geleneksel medrese eğitimi, hukuk meslekleri için terk edilmiş, modern hukuk eğitiminin temelleri atılmıştır. 1874'te Mekteb-i Hukuki Sultani ile başlayan modern hukuk eğitimi, Cumhuriyet döneminde İstanbul ve Ankara'daki hukuk fakülteleri ile devam etmiştir. Mekteb-i Hukuki Sultani'de belirlenen 4 yıllık eğitim sürecinin Cumhuriyet döneminde de sürdürülmesi, her iki dönemin yine benzer özelliklerindedir.

Hâkimlik ve savcılık meslekleri açısından da Osmanlı ve Cumhuriyet dönemleri arasında benzerlikler söz konusudur. 1913 yılında göreve başlamadan önce sınavdan geçirilen hâkim adayları, günümüzde de Türkiye Adalet Akademisi'ndeki eğitimlerinin sonunda kura çekmeden önce sınava tabi tutulmaktadırlar. Osmanlı'da mahalli halkla yakınlaşmamaları için kadınların tayin süreleri kısa tutulurken, günümüzde hâkim ve

savcılar için belirlenen 5 bölgedeki¹⁴ görev süreleri bitiminde başka bir görev yerine tayin edilmektedirler. Küçük bölgelerdeki görev sürelerinin kısalığı dikkate alındığında uygulamalardaki benzerlik göze çarpmaktadır.

Hukukçu kimliği açısından Cumhuriyet döneminde kanunları resepsiyon edilen Kara Avrupası ülkelerindekine benzer uygulamalar vardır. Bu ülkelerde olduğu gibi Türkiye’de de kariyer sistemi uygulanmaktadır. Hukuk fakültesi eğitimi sonrasındaki bir yıllık staj eğitiminin ardından avukat, mezuniyet sonrasındaki sınavlarda başarılı olmak kaydıyla hâkim ve savcı olup emekli oluncaya kadar bu meslekleri icra etmek mümkündür.

Osmanlı’da uygulanan ve 1921 yılında Süreyya Ağaoğlu’nun hukuk fakültesine kayıt olmasıyla değişen hukuk eğitimindeki cinsiyet ayrımcılığına dayanan sistem, Cumhuriyet döneminde ortadan kalkmıştır. Süreyya Ağaoğlu ve üç arkadaşı ile başlayan hukukçu kadınların serüveni, süreç içerisinde sayının katlanarak artmasıyla devam etmektedir. Ancak hâkim ve savcı olmak isteyen hukukçu kadınlara uygulanan kotalar, kadınların bu meslek dalında yetersiz temsiline neden olmuştur. Hukukçu kadınların hukuk mesleklerindeki günümüzdeki temsilinin analiz edilmesi, bu sürecin değerlendirilmesi ve gelinen noktanın görülmesi açısından önem arz etmektedir.

Bir işin profesyonel meslek kabul edilebilmesi için mesleğin tam zamanlı yapılır olması, bu işin eğitim öğretim kurumlarının olması, hukuksal dayanaklarını ve resmi etik kodlarının olması gerekmektedir. Bu anlamda tarihsel süreçte kadınların hane dışı emek gücüne katılımı giderek artmıştır. Ancak profesyonel mesleklerde halen erkek egemen yapı devam etmektedir. Profesyonel meslekler içerisindeki çalışan kadın-erkek oranına bakıldığında kadınlar çalışma fırsatı elde etseler dahi “yöneticilik” konumundaki görevlerde erkeklere oranla sayıları oldukça azdır. Bu dezavantajlı durum hukuk mesleği için de geçerlidir. Kadınların hukuk mesleğine girişi oldukça geç bir tarihe denk düşmektedir. 1990’lı yıllardan sonra hukuk fakültelerinde okuyan kadın öğrenci sayısının artması, mesleğe giren kadın sayısını hızla artırmıştır ve artırmaya da

¹⁴ Adalet teşkilatı bulunan yerler 5 bölgeye ayrılmıştır. Bu ayrım yapılırken coğrafi ve ekonomik şartlar, sağlık ve kültürel durumlar, mahrumiyet dereceleri ile ulaşım, gelişme ve önemli merkezlere yakınlık kriterleri esas alınmıştır. En az hizmet süresi 5. bölgede 2 yıl, 4. bölgede 3 yıl, 3. bölgede 3 yıl, 2. bölgede 5 yıl, 1. bölgede 7 yıldır (Hâkim ve Savcılar Hakkında Uygulanacak Atama ve Nakil Yönetmeliği, 1988: madde 2-3).

devam etmektedir. Ancak bu artış, hukuk mesleğindeki tabakalaşmayı çok da fazla değiştirmemiştir. Gerek mesleğe girişte, gerekse unvanlı görevlere atanmada yasal bir cinsiyet ayrımcılık olmamasına rağmen rakamlara bakıldığında kadınların aleyhine bir sayısal durum gözlenmektedir. Bunun çeşitli nedenleri vardır. Dolayısıyla tezin sonraki bölümlerinde güncel veriler doğrultusunda Türkiye'deki hukukçu kadınların temsiline yönelik değerlendirmelerde bulunulmuştur.

2. BÖLÜM

TEZİN METODU

Tezde feminist metodoloji kullanılarak kadın deneyimleri aracılığıyla hukuk mesleğinde kadının yeri ve temsili analiz edildiğinden öncelikle bu bölümde feminist metodolojiden ne kastedildiği anlatılmıştır. Devamında, erkek deneyimleriyle tek yönlü bakış açısına sahip olduğu iddiasıyla pozitivist metodolojiyi eleştiren feminist metodolojinin deneyim paylaşımı için kullandığı derinlemesine görüşme yönteminin tezde neden tercih edildiği ve hukukçu kadınların deneyimlerini paylaşmak için tezde kullanılan yöntem aktarılmıştır.

2.1.FEMİNİST METODOLOJİ: KADINLAR KENDİLERİNİ TANIMLIYOR

Modernleşmeci bilim paradigması pozitivistdir. Batı uygarlığı, bilimi ve akli içeren iki yönlü fikri merkezine alır. 18.yy. Aydınlanması'nın merkezini oluşturan ve Batı uygarlığının mirası olan bilimsel bilgi düşüncesi, kendini tüm insanlığın tasarlayıcısı olarak görmüştür. Bilim yöntemlerinin ve nesnelere evrenselliği, bilimin halka özgü özelliklerinin nesnel olduğu düşüncesine odaklanmıştır (McCarthy, 2002: 159).

Değerlerden arınmış nesnellik kabulü, pozitivist bilimin temelidir. Bilim insanı, hakikati ya da olguları arayıp ortaya çıkarırken değerden arınmış bir nesnellik takınmalıdır. Araştırma başka bilim insanları tarafından da tümüyle tekrar edilebilir nitelikte olmalıdır. Bu tekrarın evrensel gerçeklerle ilgili bilimizi artırdığı düşünülmektedir. Bu yaklaşımın araştırmacı ile araştırılan arasında mesafe yaratacağı ve araştırmacının araştırma yaptığı öznelerin hayatını nesnel olarak görmesini, yargılamasını, yorumlamasını sağlayacağı varsayılır (Wolf, 2009: 377).

1970'lerde yükselen feminist dalga ile birlikte feminist araştırmacılar bilimin sadece erkek deneyimleriyle tanımlandığı ve sorunsallaştırıldığı eleştirisi ile kadınlara ait deneyimleri görünür kılarak bilgi üretimi konusunda hak iddia edip bu durumu değiştirme çabası içerisine girmişlerdir. Bilimi ve bilgiyi üreten erkeklerin kadınları dışladığına yönelik eleştiriler bilimsel alanda kullanılan yöntem ve teknikler konusuna da sirayet etmiştir. Feminist araştırmacılar, sosyal bilimlerde geçerli teori ve metodoloji

ile kadın hareketinin politik hedefleri arasındaki çelişkiye dikkat çekerler. Buradan hareketle mevcut pozitivist bilim ve araştırma yöntemlerinin eleştirilerek feminist araştırma yöntemlerinin geliştirilmesi doğrultusunda çalışmalar başlamış ve feminist yöntem tartışmaları gündeme gelmiştir (Akgökçe ve Çakır, 1995: 7).

Tartışmalar doğrultusunda şu sorular sorulmuştur: Sınırları belirlenmiş feminist araştırma yöntemi var mı? Bu yöntemin geleneksel yöntemlerden farkı ne? Geleneksel araştırma yöntemlerine ne tür eleştiriler getiriliyor? Feminist araştırma sürecinde araştırmacı- araştırılan ilişkisi nasıl olmalı? Feminist araştırma sürecinde sıkça kullanılan patriarka, toplumsal cinsiyet gibi genellemelere hangi aşamalardan sonra varıldı ve bu genellemelere varılırken tüm kadın grupları ve onların deneyimleri dâhil edildi mi? (Akgökçe ve Çakır, 1995: 7).

Kadınların kendileri hakkında bilgi üretme çalışmalarındaki ilk gelişme, yerleşik pozitivist bilim anlayışının felsefi düzeyde eleştirilmesidir. Zira pozitivistimin özne- nesne arasındaki ilişkileri sorunsallaştırmak gibi bir amacı yoktur. Pozitivism “nesnellik” ilkesiyle öznelerin düşünce ve inançlarını bilimsel bilgiye minimum düzeyde katma iddiasındadır. Yine pozitivistime göre epistemoloji, yalnızca bilgi içerikleriyle uğraşmalı, bilgi içeriklerini ortaya atan öznelerin düşünce ve inançlarını dikkate almamalıdır. 20.yy.’da Frankfurt Okulu ve Kuhn’un temsil ettiği rölativist görüş doğrultusunda eleştirilmeye başlanan pozitivism, feminist araştırmacıların da eleştirilerine hedef olmuştur. Akıl-duygu, evrensel-özel, sübjektif-objektif, aktif-pasif, biri-öteki kavramları ele alınmaya ve sorgulanmaya başlanmıştır. Vücut ve duygunun negatif anlamlarla kadınlarla özdeşleştirilerek objektifliğin baş düşmanı sayılmasına feminist kadınların inanması artık mümkün değildir. Böylece objektiflikten kuşku duyularak bilimin gerçek anlamda işlevi araştırılmaya başlanmıştır. Bilgi alanına kadınların girmesi, bu alanda hak iddia etmeleri, bilgiyi kendileri adına üretmeleri anlamına gelmekteydi. Kadınların bilgi üretimine dâhil olmaları tarihsel süreç içerisinde bir ilk değildir. Ancak bu yeni sürecin öncekilerden farkı vardır. Zira ilk kez kadınlar kitlesel olarak bilgi alanına girmişler, kadın bilincini ve kadın bakış açısını bilimlere dâhil ederek bilimin cinsiyetçi yanını göstermeye başlamışlardır (Çakır, 1995: 305-306-307).

Feminist kuramcılar, mevcut bilimlerin kadın deneyimlerini görmezden gelerek erkek bakış açısı neticesinde oluştuğunu söyleyerek yerleşik sosyal bilim metodolojisini eleştirmektedirler. Buna göre insan deneyimi, kişilerin giriştikleri eylem, içinde oldukları sosyal bağlam ve kurdukları ilişkilerin türüne göre farklılaşmaktadır. Buradan hareketle feministler, tarihsel olarak kadınların deneyimlerinin erkeklerinkinden sistematik biçimde farklılaştığını söylemektedirler. Ayrıca yine feministlere göre, kurumsal nitelik taşıyan bilgiler de erkek deneyimi içermektedir ve bunların insanlığın ortak deneyimi olarak kabul edilmesi hem insan bilgisi hem de sosyal hayat üzerinde tahrip edici sonuçlar yaratmaktadır (Demir, 2012: 172).

Ömer Demir (2012), feminizmin modern yerleşik bilim anlayışı ve uygulamalarına yönelik eleştirilerini dört grupta toplamaktadır. Birincisi, bütün bilim dallarında erkeklerin kadınlardan daha çok eğitilmesi ve istihdam edilmesidir. Zira bu durum, bilimkadınlarının bilim topluluklarında azınlıkta kalmasına, bilimsel kurum ve organizasyonların erkekler tarafından biçimlendirilmesine, yönlendirilmesine neden olmaktadır. Dolayısıyla bilim çalışmalarında doğrudan kadınları ilgilendiren konular önemsenmemektedir. İkincisi, konuların seçiminde, deney-gözlemlerin tasarlanmasındaki ve tanımlanmasındaki kadınlar aleyhine olan taraflılıktır. Feministler, mevcut bilim anlayışında tarafsız bilim adı altında erkek egemen sorunların tanımlandığını ileri sürmektedir. Üçüncüsü, bilimsel açıklamalarda kullanılan öznel-nesnel, akıl-duygu, zihin-beden, olgu-değer, kamu-özel, birey-toplum gibi ikilemlerin kadın-erkek ilişkilerinde kadınları ikincil konuma yerleştirmesinin yarattığı sorunlardır. Dördüncüsü ise nesnellik, tarafsızlık, rasyonellik varsayımlarının erkek egemen içerikli olmasıdır (Demir, 2012: 73-172).

Liz Stanley ve Sue Wise (1995), tüm kadınların kadın olmakla ortak bir deneyimler kümesi paylaştıklarını, bu paylaşılan deneyimlerin biyolojik olgulardan değil kadınların yaşadıkları ortak baskı deneyimlerinden kaynaklandığını söylemektedirler. Bir başka deyişle onlara göre kadın, sosyal ve siyasal olarak inşa edilmektedir ve ontolojik temeli maddi dünyaya dayalı deneyimler kümesinden oluşmaktadır. Kadınlar ortak bir baskı deneyimini paylaşmaktadırlar. Ancak bu, kadınların aynı deneyimi yaşadıkları anlamına gelmemelidir. Farklı yaşamlar, mücadeleler dünyanın değişik bölgelerinde ve kadın grupları arasında farklılaşmaktadır. Kadınların deneyimleri ontolojik olarak çok parçalı

ve karmaşıktır. Zira tek ve parçalanmamış bir maddi gerçeklik yoktur (Stanley ve Wise, 1995: 68). Onlara göre yekpare bir kadın kategorisi yoktur ve dolayısıyla da feminizm yekpare değildir. Feminizm içinde etik, epistemolojik farklılıklar vardır. Feminist araştırmacıların tamamlayıcı öğelerinden biri olarak kadın deneyimleri de ontolojik olarak çok parçalı ve karmaşıktır. Deneyimlerdeki farklılık ise farklı feminist bakışlara neden olmaktadır. Onlara göre feminist araştırma sürecine katılması gereken en önemli unsurlardan biri duygudur. Deneyim, feministlerin sorgulamalarını analitik açıdan güçlendirir. Ayrıca, feminist teorisyenlerin, araştırmacıların kendilerini diğer kadınların deneyimlerinin üzerinde uzman olarak konumlandırmalarına karşı çıkarlar. Zira feminist araştırma süreci karşılıklı öğrenme ve yeniden kurma sürecidir (Akgökçe ve Çakır 1995: 9).

Harding (1995), feminist yöntemde üç yeni özellikten bahseder. Bunlardan ilki kadın deneyimleridir. Sosyal bilim yalnızca beyaz, Batılı, burjuva erkeklerin sosyal deneyimlerini sorun olarak kabul ederek ona yönelik sosyal yaşanmışlıklarla ilgili sorular sorar. Erkeklerin tipik deneyimlerine göre sorun olan bir çok olay kadın deneyimleri açısından hiçbir sorun içermez. Oysa ki kadın edimlerinden kaynaklı ve açığa çıkarılması gereken çok olay vardır. Örneğin erkekler ev işleri ve çocuk bakımını neden bu kadar tatsız bulurlar? Kadınların yaşamlarındaki olanaklar, geleneksel tarihin ilerlemeye en çok açık olduğu zamanlarda neden işlevsiz kılınır? Erkek cinselliği neden güç açısından bu kadar tanımlanmış ve koşullandırılmıştır? Sosyal bir olay ilk ortaya çıktığında açıklanmayı gerektiren bir sorun olarak tanımlanmaya çalışıldığında bu sorunu sahiplenen olmadan sorun olarak kabul edilmez. Yani bir sorun her zaman birisi veya diğeri için sorunsal sorun olarak kabul edilir. Dolayısıyla da Harding'e göre bu durum feminist araştırma yöntemleri ile geleneksel anlayışları çelişkiye düşürmektedir. Geleneksel felsefe biliminde sorunun nereden kaynaklandığı önemli değildir. Önemli olan, varsayımları akla uydurmaktır. Feminist çıkışlar ise sorular sorar. Hatta hiç sorulmayan soruları sorar. Bilimsel açıklama gerektiren şeyleri sadece beyaz, burjuva erkeklerin deneyimleri açısından tanımlanması hem sosyal yaşamı eksik kılar hem de sosyal yaşamın çarpık anlaşılmasına yol açar. Feminist araştırmanın ayırt edici özelliklerinden birisi sorunların hem kadın deneyimleri açısından ele alınması, hem de bu deneyimleri kabul görmüş varsayımlara karşı kanıt olarak göstermesi ve kullanmasıdır (Harding, 1995: 39-40).

Harding'in feminist yöntemdeki yenilikler açısından belirttiği ikinci özellik, kadınların feminist araştırmalarda “amaç” olma durumudur. Geleneksel sosyal araştırmalar erkekler amaçlanarak yapılmaktadır ve bu saikle erkeklerin kadınlara ilişkin cevaplanmasını istediği tüm sorular çoğunlukla kadınları denetim altına alarak, sömürerek, etkisizleştirerek ikincilleştirmektedir. Feminist araştırmalarda ise kadın deneyimleri açısından sorunun ne olduğuna ilişkin araştırmalarda araştırma kadına yöneliktir. Üçüncü özellik ise araştırmacıyı en az araştırma konusu kadar eleştirel bir zemine çekmektir. Kadın üzerine çalışmalar yeni değildir. Ancak kadınların kendilerini ve dünyayı anlama çalışmalarına kendi deneyimlerini katmaları yenidir. Amaçlanan feminist çözümlemede toplumsal gücün kaynaklarını eleştirel olarak çözümlemek için kadın-erkek araştırmacınının sınıfı, ırkı, kültürü, toplumsal cinsiyet algısı, inanışları ve davranışlarının hepsi araştırdığı konuya dâhil edilmelidir. Bu gereklilik boş bir uğraş olmayıp, feminist araştırmacıların tıpkı cinsiyetçi ve erkek merkezli araştırmacıların yaptığı gibi kendi kültürel yargı ve davranışlarının, çözümlemelerinin sonuçlarını şekillendirdiğini anlamalarının bir sonucudur. Araştırmacının kültürel yargı ve edimlerini görmemizi engelleyen, araştırmanın öznesini, yargı ve edimlerinin çarpıtılarak verilmesine neden olan tarafsızlık yaftasından kurtulmak gerekmektedir. Zira ancak bu şekilde tahrifattan bağımsız görüş ve açıklamalar üretilebilir (Harding, 1995: 41-42).

Mies (1995), sosyal bilimlerde geçerli teori ve metodoloji ile kadın hareketinin politik hedefleri arasında çelişki olduğunu belirtmektedir. Eğer kadın çalışmalarında kadınların özgürlüğü için mevcut sosyal bilimlerin teori ve metodolojisi bir araç olarak kullanılacaksa bunlar eleştirel açıdan değerlendirilmeden kullanılmamalıdır. Zira bu mevcut metodolojileri kadın çalışmaları kullanırsa kendisi de bir baskı aracına dönüşecektir. Mies'in tabiriyle “yeni şarap eski şişelere doldurulmamalıdır”. Mies'in tezine göre “kadınlar kendi ezilmişlik durumlarını ve sömürülmüşlüklerini değiştirdiklerinde bu değişme, araştırma alanları, teoriler, kavramlar ve kadın meseleleri üzerinde odaklanan çalışmaların metodolojisinde etkili olacaktır”. “Değerlerden arınmış, objektif ve araştırma öznesi ile araştırma nesnesi arasında karşılıklılığı olmayan hiyerarşik bir ilişkiyi öngören katılımsız bir yaklaşım kadın araştırmacılarında şizofreni yaratır”. Bu durumda kadınların yaşadıkları cinsiyetçi baskıyı bilmezlikten gelmesi, reddetmesi, bastırması gerekir ve mevcut erkek egemen akademik dünyanın rasyonel

standartlarına uyması gerekir. Kadın araştırmacıların bu çelişkili durumu yeni bir metodolojik yaklaşıma başlangıç oluşturmaktadır. Buradan hareketle bastırılmış ve görünmez kılınmış kadınların bilimsel analiz için gün ışığına çıkarılması için feminist kadınlar bilerek ve isteyerek cesaretle kendi bastırılmış bilinç altı kadınısı özelliklerini yani ezilmişliklerini, ikincil durumlarını araştırma sürecine katmaladırlar. Dolayısıyla kadın sosyal bilimcilerdeki bu ikircikli hal bir engel değil, metodolojik ve politik bir fırsattır ve değerlendirilmelidir (Mies, 1995: 50-51).

Mevcut sosyal bilimlerdeki nicel ve nitel metodların kullanımını konusunda feminist araştırmacılar farklı görüşlere sahiptirler. Tartışmaların çoğunda nicel araştırma tekniklerinin kadın deneyimlerini çarpıtarak kadınları sessizleştirdiği iddia edilmektedir. Nitel araştırma tekniklerini savunanlar ise kadınların duygularının ve davranışlarının kadınlara ait özelliklerin dikkate alınmasının bir mecburiyet olduğu iddiasındadırlar (Jayaratne ve Steward, 1991: 85).

Huilman Ropers ve Kelly Winters'a göre (2011), feminist araştırmacılar sadece araştırmalarının sonuçlarına odaklanmazlar. Aynı zamanda bilgi üretimine de rehberlik ederler ve üretilen bilginin araştırmayı derinden etkilediğini iddia ederler. Kadınların deneyimlerinin onların hayatlarını çeşitli açılardan nasıl etkilediğini düşünürler veya erkeklerin deneyimlerinin kadınların yaşamına nasıl etkide bulunduğuna odaklanırlar. Hatta şunu ileri sürerler: Mevcut kurumsal pratikler tarafından "toplumsal cinsiyet" normları sürdürölür veya bozulur. Örneğin yüksek öğrenim bağlamında politikaların yeniden oluşumunda parantal değerlerin nasıl bırakıldığına veya anne-baba toplumsal cinsiyet rollerinin ve profesyonel rollerin yeni olasılıklara açık olduğuna dikkat çekilebilir. Hatta bu, üniversitedeki öğrencilerin ve fakültelerin mevcut toplumsal cinsiyet bilgilerine yeni anlayışlar, anlamlar yükleyebilir. Feministler araştırmalarına kafalarındaki mevcut cevap için yaklaşmazlar. Bunun yerine erkek egemen bakış açısının yaygın olduğu bir toplumda yaşadıkları ve çalıştıkları için özellikle onları aramadıkları sürece kadınların yaşamındaki gerçekleri görmek ve duymak gerekliliğini hissetmeyebilirler (Ropers ve Winters, 2011:671).

Ropers ve Winters (2011), feminist araştırmaların eleştiriye açık çeşitli araştırma metotları kullanarak, disiplinlerden yararlanarak tespitler yapan, katılımcıların ve araştırmacıların çeşitli olduğu ve sosyal değişim yaratabileceğine inanılan çalışmalar

olduğunu söylemektedir. Feminist araştırmalarda feministler, kazıyarak çıkarabilecekleri bir metot araştırmaktadırlar. Bu metot, erkeklerin tüm k adınlara bakış açılarını konumlarını ortaya çıkaracak standart pratiklerin değişimine odaklanmaktadır. Ayrıca feministler araştırmanın kontrolüne ve ilerlemesine en az derecede hasar verecek bir bilim araştırmaktadırlar ve feministler, kadının değerini destekleyen, sosyal değişime ve kadın hareketinin yararına liderlik edecek bir metodoloji aramaktadırlar (Ropers ve Winters, 2011: 671-672).

Metodoloji, kadın çalışmalarının özünün önemli bir yönüdür. Bazen paradoksal olarak metodoloji problemi kadın araştırmacılar tarafından küçümsenir. Bazen de kadın çalışmalarının tek bir metoda sahip olamayacağı çekincesinden dolayı bir disiplin olamayacağı endişesiyle metot sorununa belirli bir uzaklıkla saygı gösterilir. Kadın çalışmalarında kullanılan yeni bir yöntem yoktur. Geleneksel disiplinlerden ödünç alınan yöntemler kullanılmaktadır. Bu ödünç alma uygulaması sadece kadın çalışmalarına özgü bir durum değildir. Uygun yöntemi seçerek ve bunu teorik çerçeveye uydurma yöntemini her disiplin yapmaktadır. Kadın çalışmalarının da yapması gereken budur. Aksi takdirde çalışma verimsiz olabilir. Dolayısıyla kadın araştırmacılar pozitivist bilimin kullandığı yöntemleri eleştirirken sadece eleştirmek yerine yeni yöntemler de bulmaya çalışmalıdır. Bulunacak yeni yöntemlerle varılan sonuçlar, geleneksel yöntemlerle varılan sonuçlarla karşılaştırılmalı ve elde edilen bulgular kadın deneyimleri ve kadın açıklamalarıyla karşılaştırılarak harmanlamalı, geleneksel yöntemler yeni problemlere uygulamalıdır (Coyner, 1995: 28-29).

2.2. TEZİN METODU

Feminist kuramcılar yerleşik sosyal bilim metodolojisini erkek bakış açısının bir sonucu olduğu ve kadın deneyimini görmezden geldiği için eleştirmektedir. Oysaki tüm kadınların ortak bir deneyimler kümesi vardır ve bu deneyimler biyolojik olgulardan değil, kadınların yaşadıkları deneyimlerinden kaynaklanmaktadır. Her kadının deneyimi farklıdır. Erkeklerin deneyimlerine göre sorun olmayan birçok olay, kadın deneyimleri açısından sorun teşkil edebilir veya tam tersi de olabilir. Dolayısıyla deneyimlerle ilgili paylaşımların kaynağı yani bilginin nereden geldiği önem arz eder.

Her ne kadar kadın deneyimlerinin feminist araştırmalarda kullanılması görecelilik açısından eleştirilse de bu tezde hukukçu kadınların deneyimleri kullanılarak Türkiye’deki hukukçu kadınların hukuk mesleğini nasıl tanımladıkları, kendilerini bu meslekler içerisinde nereye yerleştirdikleri, erkek meslektaşlarıyla eşit temsil edilmemelerinin nedenleri analiz edilmektedir. Mevcut bilim ve disiplinlerin erkek deneyimlerine dayandığı göz önünde bulundurulduğunda onların da özünde göreceli olduğunu söylemek mümkündür. Yukarıda aktarıldığı üzere feminist araştırma metotları çerçevesinde yapılan çalışmalarda nicel çalışmalardan ziyade nitel araştırma yöntemleri tercih edilmekte ve birden fazla metot kullanılabilir.

Derinlemesine görüşme tekniği birincil veri toplamak için kullanılan bir teknik olması sebebiyle araştırmacılar tarafından tercih edilen bir tekniktir. Bu teknik ön hazırlıkları, yapılış şekli ve sonrasındaki analiz süreci ile beraber değerlendirildiğinde birçok tekniği içinde barındıran bir yapı göstermektedir. Özellikle derinlemesine görüşme sırasında derinlemesine görüşme eden taraftan derinlemesine görüşme yapılanın “gözlemlenmesi” ve bu gözlemlerin analizi önemli bir destekleyici unsur olarak kabul edilir (Kumar, 1999:105). Bu teknik farklı kesimlerden insanların ya da belirli bir kesimden insanın görüş ya da düşüncelerine dair veri toplama ya da belirli bir alan ya da konu ile ilgili spesifik bilgi edinmek amacıyla yapılan araştırmalar için kullanılır. Araştırma teknikleri içerisinde yer alan ve veri toplama araçlarından bir tanesi olan derinlemesine görüşme, araştırmacıya birincil veri sağlar (Kumar, 1999:109).

Derinlemesine görüşme konusunda feminist araştırmacılar farklı görüşlere sahiptir. Oakley, pozitivist derinlemesine görüşmeyi maskülen olmakla eleştirmiştir. Zira bu yöntemle yapılan derinlemesine görüşmede araştırmacının kontrol altında tutmak istediği bir durum söz konusudur ve derinlemesine görüşme yapılan kişi kişisel duygularını böyle bir ortamda ifade edememektedir. Ona göre, derinlemesine görüşme yapılan kişi belirli bir düşünce doğrultusunda yönlendirilebileceğinden bir araç konumundadır ve araştırmacının ve derinlemesine görüşme yapılanın tarafsız olması çok sık tekrarlanan bir durum değildir. Feminist araştırmacının pek çok amacı vardır ama en genel iki amaçtan söz edilebilir. Birincisi, derinlemesine görüşme yapılanın yükümlülüklerini araştırma sürecinde arttırmaktır. İkincisi ise öznel kadın deneyimlerini daha fazla görünür kılmaktır (Neuman, 2003: 299).

Sosyal bilimciler, pozitivist araştırma yöntemlerini eleştirerek niteliğe dayanan metotları olumlayan görüşler açıklamaktadırlar. Derinlemesine görüşme de bu anlamda olumlanan yöntemlerdendir. Kadın çalışmaları açısından düşüncelerini, duygularını, hatıralarını kadınların kendi cümleleriyle anlatmaları çalışmanın etkinliğini artırmaktadır. Zira bu şekilde kadınlardan birşeyler öğrenilebilmekte ve erkek egemen yapıya kadınlar dahil olabilmektedir. Aynı zamanda derinlemesine görüşmede kadınların hislerini ve düşüncelerini açıklamaları onları sosyalleştirmektedir. (Reinharz, 1992: 19-21).

Feminist araştırmacıların derinlemesine görüşme yöntemini kullanması sosyal bilimlere katkı sağlamıştır. Sosyal bilimler kavramları değişime uğramış, kadınları da kapsayan kavramlar haline gelmişlerdir. Aynı zamanda dünyaya farklı bakış açılarıyla bakmanın yeni yolları bulunmuştur. Derinlemesine görüşmenin bu çok yönlü yapısı feminist içerikle uyum sağlamış ve bu yöntemin kullanımı konusunda feminist araştırmacıların isteklerini artırmıştır. (Reinharz, 1992: 44-45).

Feminist çalışmalarda kadın sorunlarını anlamanın en iyi yöntemlerinden kabul edilen “derinlemesine görüşme” tekniği, bu tezde kullanılan nitel araştırma yöntemidir. Zira amacımız, hukukçu kadınların deneyimleriyle Türkiye’de hukuk mesleğinde kadınların konumlarını tanımlamalarını ve hukukçu kadınların temsilini analiz etmektir. Yukarıda da aktarıldığı üzere geleneksel ve pozitivist yaklaşımlarla yapılan tanımlamalar eril niteliktedir. Kadınların hukuk mesleğindeki temsilleri konusunda gerek yatay, gerekse dikey mesleki tabakalaşmasında oransızlık söz konusudur ve tezde üçüncü bölümde aktarılan sayısal veriler durumu açıkça göstermektedir. Bu durumun nedenleriyle birlikte analiz edilebilmesi için eril tanımlamaların dışında kadınların konuya ilişkin değerlendirmeleri de önemlidir. Yasal engellerin olmamasına rağmen hukuk mesleklerindeki temsildeki hukukçu erkekler lehine olan durumun nedenlerini hukukçu kadınların deneyimleriyle analiz etmenin konuya kadın bakış açısıyla farklı bir yaklaşım getireceği ve literatürde bu yöndeki boşluğa katkı sağlayacağı kanaatindeyiz. Zira feminist perspektiften bakıldığında hukuk ve hukuk mesleği erildir. Toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılık nedeniyle kadınlar hukuk mesleğine 19. yy.’da dâhil olmuşlardır ve bu dâhil olma, eril hukukun belirlediği sınırlar içerisinde gerçekleşmiştir.

Erkek egemen toplumsal yapılanmada kadının yerinin, rolünün, düşüncelerinin erkekler tarafından belirlenmesi diğer mesleklere olduğu gibi hukuk mesleğine de sirayet etmiştir. İnsan haklarının gelişmesi ve feminist düşüncenin yaygınlaşmasının da etkisiyle artık kadınlar, erkeklerin belirlediği sınırları zorlamakta, kadının yerini de rolünü de nasıl düşüneceğini de kendisinin belirlemesini talep etmektedir. Dolayısıyla, Türkiye’de hukukçu kadınların hukuk sistemindeki konumunu kendilerinin tanımlamaları, mesleki deneyimleri aracılığıyla hukuk mesleğinde nerede olduklarına, nasıl konumlandırıldıklarına dair tecrübeleri nerede olacakları açısından önemlidir.

Bu varsayımdan hareketle bu tezde Türkiye’deki avukat, hâkim, savcı, noter ve hukukçu akademisyen kadınlarla derinlemesine görüşmeler yapılmıştır. Bu hukuk mesleklerinin ortak noktası hepsinin hukuk eğitimi almalarıdır.

Örneklem grubu belirlenirken “hukukçu kadınlar” evreninden yola çıkılmıştır. Üçüncü bölümde verilen sayılar itibariyle tezin evreni şu şekildedir:

Tablo 9: Türkiye’de Hukuk Mesleklerindeki Hukukçu Kadın Sayısal Dağılımı

Avukat	38.709
Adli yargı hâkimi	3.782
İdari yargı hâkimi	300
Cumhuriyet savcısı	364
Noter	635
Akademisyen	2.561
Toplam	42.269

(Kaynak: https://istatistik.yok.gov.tr/yuksekogretimIstatistikleri/2015/2015_T2_v2.pdf, <http://www.barobirlik.org.tr/>, <http://portal.tnb.org.tr>, <http://www.hsyk.gov.tr/>.Erişim Tarihi: 11.04.2015)

Derinlemesine görüşme yönteminde veri analizlerinin sağlıklı bir şekilde yapılabilmesi için tüm evreni temsil eden örneklem grubunun tespiti, çalışmanın geçerliliği açısından önemlidir. Arksey ve Knight’ın da belirttiği üzere (1999), analiz sürecinin uzun olması sebebiyle örneklem sayısı nitelikli bir çoğunluk olarak seçilmelidir. Bu nokta temel alınarak tezimizde hukuk meslekleri içerisinde örneklem grupları belirlenmiştir. Örneklem grupları belirlenirken tezin ana teması, kadın temsili ve hukukçu kadınların deneyimleri olduğundan bu doğrultuda katkılarının daha fazla olacağı düşünülen hukukçu kadınların seçilmesi amaçlanmıştır. Bir başka deyişle derinlemesine

görüşmeciler temsil, deneyim ve “kadın sorunlarına duyarlı” olmak üzere üç kriter üzerinden değerlendirilerek örneklem grubuna dahil edilmişlerdir.

Deneyim, hukukçu kadınlar fiilen mesleklerini icra ettiklerinden hepsinde bulunan ortak kriterdir. Temsil, hukuk meslekleri içerisinde çalıştıkları veya dâhil oldukları kurumlar içerisinde mesleki pozisyonlarını gösterdiğinden bu kurumlarda temsil makamlarındaki hukukçu kadınların seçilmesine özen gösterilmiştir. Üçüncü kriterimiz olan kadın sorunlarına duyarlı ve bu alanda çalışmalar yapan hukukçu kadınların seçilmesi ile deneyimleri doğrultusunda katkılarının daha fazla olacağı düşünüldüğünden tercih edilmiştir.

Avukatlık mesleği için örneklem grubu belirlenirken Türkiye Barolar Birliği’nin kurumsal internet sayfasından yararlanılmıştır. Bu sayfadan kadın ve erkek avukat sayısını, baro başkanlıklarını, baro başkanlarını, temsil makamlarını gösteren baro kurulları ve komisyonları belirlenen kriterler çerçevesinde incelenmiştir. Türkiye genelinde bulunan 79 barodan İstanbul ve Ankara barolarındaki avukat kadınlar örnekleme dâhil edilmiştir. İstanbul ve Ankara barolarının seçilme nedeni, tezimizdeki tarihsel süreç analizinde bu iki şehirdeki hukuk eğitiminin ele alınmasıdır. Ayrıca İstanbul, Türkiye’de baronun kurulduğu ilk il, Ankara ise Cumhuriyet dönemi hukukçularının yetiştirildiği il olması sıfatıyla sembol şehirlerdir. Seçilen iki ilin resmi internet sayfaları incelemesinde “kadın sorunlarına duyarlılık” ve temsil kriterlerinden yola çıkılarak “Kadın Hakları Merkezi” bünyesindeki hukukçu kadınlar avukatlık mesleğindeki örneklem grubumuz için analiz edilmiştir. Bu analiz doğrultusunda İstanbul ve Ankara barolarındaki avukat kadın örneklemimiz şöyledir:

Tablo 10: İstanbul ve Ankara Baroları’ndaki Avukat Kadın Örnekleme

	İstanbul	Ankara
Kadın Hakları Merkezi Başkanı	1	1
Kadın Hakları Merkezi Başkan Yardımcısı	1	1
Kadın Hakları Merkezi Genel Sekreteri	1	1
Kadın Hakları Merkezi Koordinatör	4	3
TOPLAM	7	6

(Kaynak: barobirlik.org.tr/, Erişim Tarihi: 11.04.2015)

Böylece İstanbul'dan 7, Ankara'dan 6 olmak üzere avukat kadın örneklem sayısı 13 olarak belirlenmiştir. Belirlenen 13 avukat kadınla derinlemesine görüşme yapmak üzere baroların sayfasında bulunan avukatlara ait iletişim bilgileri kullanılarak telefonla ve telefonla ulaşılamadığı durumda tezi anlatan bir metin aracılığıyla e-mail gönderilmiş, randevu talebinde bulunulmuştur. Randevu talebimize 4 avukat kadın olumlu yanıt vererek derinlemesine görüşme yapmayı kabul etmiştir. Telefonla ulaşılan avukat kadınlardan vakitleri olmadığına yönelik alınan cevaplar, telefonla ulaşılamayıp e-posta yoluyla randevu talebimize dönüş olmaması veya telefonla sekreterlerine bırakılan notlara dönüş olmaması gibi gerekçeler derinlemesine görüşme yapılan avukat kadın sayımızı oldukça sınırlandırmıştır.

Akademisyen hukukçu kadınlar için temsil kriterinin yanı sıra “kadın çalışmaları alanında” akademik çalışmalar yapan akademisyenler örneklem grubuna dâhil edilmiştir. Türkiye'deki akademisyen hukukçu kadın sayısı 2.561'dir. Yukarıda belirtilen gerekçelerle İstanbul ve Ankara illerindeki akademisyen hukukçu kadınlar örnekleme oluşturulmuştur. İstanbul'da 24, Ankara'da 10 olmak üzere toplam 34 hukuk fakültesi tezimiz kapsamındadır. Bu fakültelerin resmi internet sayfalarındaki akademisyenlere ait bilgilerle ve Prof. Dr. Gülriz Uygur'un da katkılarıyla, “hukuk ve kadın” konusunda çalışmalar yapan ve dersler veren 22 akademisyen hukukçu kadın örneklem grubuna dâhil edilmiştir. Bu gruptaki tüm akademisyenlerden fakültelerin resmi internet sayfalarından edinilen iletişim bilgilerindeki e-mailler aracılığıyla randevu talebinde bulunulmuştur. Akademisyenlerin ders programlarının farklılık göstermesi ve esnek çalışma saatleri nedeniyle ortak bir iletişim aracı olarak e-mail kullanımı tercih edilmiştir. Randevu talebinde bulunulan akademisyenlerden 5'i e-mail'e dönüş yaparak derinlemesine görüşme yapmayı kabul etmiştir. Bir tanesine ise yine Prof. Dr. Gülriz Uygur'un yardımlarıyla telefonla ulaşıp randevu talebinde bulunulmuş ve olumlu yanıt alınmıştır. Telefonla iletişime geçilen görüşmecimizle evinde, diğer 5 görüşmecimizle çalıştıkları hukuk fakültelerinde derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiştir.

Noterlik mesleğinde meslek kurumları teşkilat yapılanmasında kadınlara yönelik “komisyon” veya “merkez” şeklinde faaliyet gösteren bir birim bulunmadığından “temsil ve deneyim kriterleri esas alınarak örneklem grubu oluşturulmuştur. Örneklem

grubu oluşturulurken Türkiye Noterler Birliği'nin resmi internet sayfası analiz edilmiştir. Bu analiz sırasında Türkiye Noterler Birliği'nin, Ankara ve İstanbul noter odalarının teşkilat yapısı incelenmiş ve temsil makamlarındaki kadın sayısına yönelik şu rakamlar elde edilmiştir:

Tablo 11: Noter Kadınlar Örnekleme

Yönetim Kurulu Üyesi	1
Disiplin Kurulu Üyesi	5
Ankara Noter Odası Yönetim Kurulu Üyesi	1
İstanbul Noter Odası Yönetim Kurulu Üyesi	1
TOPLAM	8

(Kaynak: <http://portal.tnb.org.tr>, Erişim Tarihi: 11.04.2015)

Belirlenen 8 noter kadının isimlerinin Türkiye Noterler Birliği'nin resmi internet sayfasındaki “noter bul” butonu yardımıyla edinilen iletişim bilgileri randevu talebi için kullanılmıştır. Noterler, devlet kurumlarının mesai saatleri ile eş zamanlı çalıştıklarından noterliklerde buldukları düşünülmüş ve telefonla randevu talebinde bulunulmuştur. Randevu talebimize 5 noter kadın olumlu yanıt vermiştir. Derinlemesine görüşmeler noter kadınların noterliklerinde veya görevleri dolayısıyla çalışmalar yaptıkları Türkiye Noterler Birliği'ndeki ofislerinde gerçekleştirilmiştir.

Hâkimlik ve savcılık mesleklerindeki örneklem grubunu belirlerken deneyim ve temsil kriterleri esas alınarak yüksek yargıda görev yapan hâkim ve savcı kadınlar gruba dâhil edilmiştir. Zira yüksek mahkemede görevli hukukçu kadınların ilk derece yargısından yüksek yargıya kadar her aşamada oluşmuş uzun yıllara dayalı deneyime sahiptirler. Anayasa Mahkemesi, Yargıtay ve Danıştay'ın resmi internet sayfalarında yapılan teşkilat yapılanmasına ve buralarda görevli hâkim ve savcı kadınlara yönelik inceleme sonucunda örneklem oluşturulmuştur. Başkanı ve üyeleri erkek olduğundan Anayasa Mahkemesi örneklemin dışında kalmıştır. Yargıtay'da Başkan, Başsavcı, Başkan vekilleri, Başsavcı Vekili erkektir. 23 ceza dairesinde kadın daire başkanı yok iken, 23 hukuk dairesinin daire başkanlarından 3'ü kadındır. Danıştay'da Başkan ve 17 Daire başkanından 5'i kadındır. Bu veriler doğrultusunda yüksek yargıdaki örneklem grubundaki sayı 8'dir. Belirlenen kişilerle derinlemesine görüşme yapabilmek için

kurumların resmi internet sayfalarındaki iletişim bilgilerinden edinilen telefon numaraları kullanılarak sekreteriyalarından randevu talep edilmiştir. Randevu talebimize bir daire başkanından olumlu yanıt gelmiştir. Sayının böylesine az olmasında 15 Temmuz 2016 tarihinde yaşanan darbe girişimi nedeniyle yargı mensuplarının herhangi bir konuda konuşmak istemeyişlerinin etkisi vardır. Tezin yüksek yargı ayağının bu eksikliğini gidermek amacıyla yüksek yargıda üye veya savcı olup, temsil makamlarında olmayan hukukçu kadınlardan onları tanıyanlar aracılığıyla randevu talep edilmiş ve üç tanesinden olumlu yanıt alınarak derinlemesine görüşmeler kurumlarındaki ofislerinde gerçekleştirilmiştir.

Hukuk mesleklerindeki hukukçu kadınlarla yarı-yapılandırılmış derinlemesine görüşme yapmak için belirlenen ve yapılan derinlemesine görüşme sayısı şöyledir:

Tablo 12: Hukukçu Kadınlar Örnekleme

	Hedeflenen	Gerçekleştirilen
Akademisyen	22	6
Noter	8	5
Hâkim-Savcı	8	4
Avukat	13	4
TOPLAM	51	19

Belirlenen örneklem grubuyla derinlemesine görüşme yapmak için Hacettepe Üniversitesi Etik Komisyonu'ndan gerekli izin talep edilmiş ve alınmıştır. Komisyondan alınan izin yazısı tezin ekler bölümünde verilmiştir. Tezimizde 19 hukukçu kadınla yarı-yapılandırılmış derinlemesine derinlemesine görüşme tekniği kullanılarak görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Her bir meslek grubu için açık uçlu sorulardan oluşan derinlemesine görüşme formları hazırlanmıştır. Bu sorular hazırlanırken meslek gruplarının farklılıkları dikkate alınarak her meslek grubunu diğerlerinden ayrı kılan özellikler ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır. Zira hukuk eğitimi tamamladıktan sonra hukuk mesleklerinden birisinde uzmanlaşmak farklı yasal prosedürlere ve uygulamalara tabi olduğundan mesleki anlamda da farklılıklara, farklı görev tanımlamalarına neden olmaktadır. Oluşan farklılıktan dolayı derinlemesine görüşme tekniğinin özelliklerinden yararlanılarak tezde her bir hukuk mesleği için ayrı

derinlemesine görüşme soruları hazırlanmıştır. Yasal prosedür ve uygulama farklılıklarından kaynaklanan sorularda ayrışma yapılmış, ortak konular için aynı sorular kullanılmıştır. Her bir meslek grubu için oluşturulan derinlemesine görüşme soruları tezin ekler (Ek 1, Ek 2, Ek 3, Ek 4) bölümünde verilmiştir.

Hazırlanan sorular üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, tüm hukuk meslekleri için hazırlanan hukukçu kadınları tanımaya yönelik ortak sorular sorulmuştur. Tezin yöntemi kadın deneyimlerine dayandığından hukukçu kadınların meslekte geçirdikleri yıl ve mesleğini tercih nedeni, evli ise eşinin hukukçu olup olmadığı, temsil makamlarında görev yapıp yapmadığı sorulmuştur. Bu sorularla hukukçu kadınların meslek tercihlerini yaparken rol modellerden etkilenip etkilenmediği, eşi hukukçu ise ve temsil makamlarında görev yapmış veya yapmakta ise hukukçu kadınların bundan nasıl etkilendiği anlaşılmaya çalışılmıştır. İkinci bölüm, temsil makamlarında görev yapmaya yönelik deneyimlerini anlamaya yönelik sorular içermektedir. Hukuk mesleklerinin kendi meslek kurumları içerisindeki temsil makamlarına gelme konusunda hukukçu kadınların düşünce ve deneyimlerini anlamaya yönelik sorular sorulmuştur. Üçüncü bölümde ise hukukçu kadınların hukuk mesleğindeki konumuna ilişkin deneyimlerini aktarmalarına yönelik sorular hazırlanmıştır. Tezin üçüncü bölümünde oluşturulan temalar, bir başka deyişle konu başlıkları bu üç bölüme görüşmecilerin verdiği yanıtlar doğrultusunda oluşturulmuştur. Görüşmecilerin yanıtları uygun teorik bilgilerle ilişkilendirilerek yanıtlar bilimsel bir çerçevede analiz edilmiştir.

Gönüllü katılım formu, tüm görüşmecilerimize verilmiş ve tezimizin izin dâhilinde yapıldığı, kendilerinin gönüllülük esasına dayalı bu araştırmaya katıldığı, kişisel bilgilerinin gizli kalacağı ve istedikleri zaman araştırma kapsamı dışında kalabilecekleri sözlü olarak tekrarlanmıştır. Görüşmecilerimizden üç tanesi Gönüllü Katılım Formu'nu okumuş, ancak imzalamaktan imtina etmiştir. Kayıt cihazının kullanımı için görüşmecilerden izin istenmiştir. Görüşmelerin bir kısmı kaydedilmiş, görüşmecilerin bir kısmı tarafından kayıt cihazına kaydedilmesine izin verilmemiştir ve not tutma yöntemiyle derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Görüşmelerin süresi 31 dakika ile 73 dakika arasındadır. Görüşmelerin bitiminden hemen sonra kayıt cihazındakiler deşifre edilerek, kayıt cihazı kullanılmayan görüşmelerde tutulan notlar

ayrıntılı olarak yazıya dökülmüştür. Kayıtların deşifre edilerek yazıya dökülmesiyle 197 sayfalık doküman elde edilmiştir.

Görüşmeciler, 26-82 yaş aralığındadır. Mesleki tecrübeleri 4-59 yıl olup, 11 görüşmecinin mesleki tecrübesi 20 yılın üzerindedir. 12 görüşmeci evli ve çocuk sahibidir. 5 görüşmecinin eşleri de hukuk mesleğini icra etmektedir. Görüşmecilerden 8 tanesinin bağlı oldukları meslek kurumlarında temsil görevi deneyimi vardır.

Derinlemesine görüşme yapmayı kabul edenler kimlik bilgilerinin tezde kesinlikle ifşa edilmemesini talep ettiklerinden üçüncü bölümde görüşmecilere referans verirken sadece “G” harfi ve numara kullanılmıştır

Tezin metodolojisine bağlı olarak tezin bazı sınırlılıkları vardır. Bu sınırlılıklardan en önemlisi, her bir meslek grubundan hedeflenen sayıda görüşmeciyle derinlemesine görüşme yapılamamasıdır. Tezimizde yapılan araştırmaya katılım gönüllülük esasına dayandığından örneklem grubuyla iletişime geçilmesine rağmen ancak 1/3 oranında olumlu cevap alınarak derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Avukatlık mesleğindeki sayı düşük kalmış, yüksek yargı derinlemesine görüşmeleri Yargıtay ile sınırlı kalmıştır. Bu sınırlılıkta 15 Temmuz sürecinin hukuk meslekleri üzerinde oluşturduğu olumsuz algının etkisi olmuştur. Zira iletişime geçilmesine ve tezin hukuki bir konuya değil, kadın konulu olduğunun vurgulanmasına rağmen derinlemesine görüşme yapmak istememişlerdir. Dolayısıyla tezimizde bir örneklem grubu oluşturulmasına rağmen bu nitelikli grubun içerisinde ulaşılabilen sayıdaki görüşmeciyle yapılan derinlemesine görüşmelerin analiziyle hukuk mesleklerindeki kadınlara ilişkin çıkarımlarda bulunulmuştur. Ayrıca, nitel çalışmaların amacı farklılıkları yakalamak olduğundan farklı hukuk meslekleri örneklem grubuna dâhil edilmiş ve derinlemesine görüşmelerde aynı meslek grubu içerisinde benzer yanıtlar almaya başlayınca o meslek grubuyla yapılan derinlemesine görüşmeler sonlandırılmıştır. Bu nedenle yapılan derinlemesine görüşme sayısının yeterli olduğu söylenebilir. Aynı zamanda bu tez kapsamında yapılan derinlemesine görüşmelerin analizi, genelleme ve temsil hedefi gütmemektedir.

3. BÖLÜM

TÜRKİYE’DE HUKUK MESLEĞİNDE KADIN TEMSİLİ: SAYISAL VERİLER VE HUKUKÇU KADIN DENEYİMLERİ

Bu bölümde öncelikle Türkiye’deki hukuk mesleklerindeki kadınların sayısal durumu analiz edilmiştir. Bu analizle hukuk mesleklerindeki hukukçu kadınların konumlarını “temsil” açısından ortaya koymak amaçlanmıştır. Sayısal veriler, her bir meslek için hazırlanan cinsiyete dayalı sayısal verilere dayalı tablolar doğrultusunda değerlendirilmiştir. Devamında, yine her bir hukuk mesleği için hazırlanmış yarı-yapılandırılmış derinlemesine derinlemesine görüşme sorularının analizi yapılmıştır. Bu analizle hukukçu kadınların neden hukuk mesleğini seçtikleri, hukuk mesleklerindeki temsilinin neden yetersiz olduğu, temsil makamlarına gelmek konusundaki düşünceleri ve bu yönetim kademelerindeki hukukçu erkeklerle hukukçu kadınların eşitliğinin sağlanması konusunda neler yapılabileceği ana çerçevesi üzerinden kadın bakış açısıyla konu ele alınmıştır.

3.1.TÜRKİYE’DE HUKUK MESLEĞİNDE SAYILARLA KADIN TEMSİLİ

Bu başlık altında hukuk mesleği olan noterlik, akademisyenlik, hâkimlik, savcılık mesleklerinde hukukçu kadınların temsili konusunda edinilen sayılar verilerek bu sayılara yönelik analiz yapılmıştır.

Noterlik için hukuk fakültesi mezuniyeti sonrasında başvuru yapılmakta ve boşalan noterliklere atanmak için sıra beklenmektedir¹⁵. Boşalan noterlikler her yıl T.C. Adalet Bakanlığı tarafından ilan edilmekte ve sırası gelenler kontenjan dâhilinde noterlik stajına başlamaktadır. Bu süreç içerisinde noterlik mesleğine kabul, fakülte mezuniyeti sonrasındaki başvuru sırasına göre yapıldığından kabulde cinsiyete dayalı bir ayrımcılığın olması mümkün değildir. Ancak boşalan noterliklerin ülkenin hangi bölgesinde olduğu, adayların oraya gidip görev yapabilmeleri kişisel sınırlılıkları nedeniyle önemlidir. Zira noterlik üç sınıfa ayrılmakta ve üçüncü sınıf noterlikle mesleğe başlangıç yapılmaktadır. Başlangıç yerleri küçük ilçeler olup, görev süresi dört

¹⁵ Bkz. 18.01.1972 tarihli, 1512 sayılı Noterlik Kanunu.

yıldır. Dolayısıyla boşalan noterliklere başvuru yaparken adaylar evli ise eşinin oradaki çalışma olanağını, çocukları varsa onların okulunu ve mesai saatlerindeki bakım ihtiyaçlarını göz önünde bulundurmaları gerekmektedir. Kadınlara yüklenen toplumsal cinsiyet rolleri dikkate alındığında noterlik başvurusu yapacak kadın adayların bu hususlarda erkeklere göre daha sınırlandırıcı seçimler yapmak durumunda kaldıkları söylenebilir.

Türkiye’deki noter sayısına ilişkin bilgi, Türkiye Noterler Birliği’nin internet sayfasında bulunmadığından yapılan araştırma sonucunda 21 Temmuz 2013 tarihli gazete haberinden edinilen bilgi tezde kullanılmıştır. Bu bilgiye göre, Türkiye’de toplam 1.771 noterlik vardır ve bunların 635’i kadındır¹⁶. Türkiye genelinde toplam 18¹⁷ noter odası bulunmaktadır. Noter odaları, 1512 sayılı Noterlik Kanunu’na göre üç veya daha fazla noterlik bulunan belediye sınırları içerisinde bir tane olmak kaydıyla kurulmaktadır (NK, 1972: madde179). Her noter odasına da çevre illerin noterlikleri bağlanmıştır. 18 noter odası başkanlığından üç tanesi kadındır. Oda yönetim kurulu üyelik sayısı ikidir ve üyeler de tıpkı noter odası başkanı gibi odaya bağlı tüm illerden noterlerin katılımıyla oluşturulan genel kurul tarafından seçilmektedir. 36 oda yönetim kurulu üyesinden 23 tanesi kadındır. Noterler Birliği Kongresi (NK, 1972: madde 176), noter odaları genel kurullarının seçtiği ikişer noter ile noter odaları başkanlarının bir araya gelmesiyle kurulur. Kurulan kongre ise Türkiye Noterler Birliği başkanlık divanını, disiplin kurulu üyelerini (NK, 1972: madde 174) ve yönetim kurulu üyelerini (NK, 1972: madde 171) seçmektedir. Türkiye Noterler Birliği başkanlık divanı üç erkek, yönetim kurulu altı erkek ve bir kadın üye, disiplin kurulu ise beş kadın üyeden oluşmaktadır. 1972 yılında kurulan Türkiye Noterler Birliği’nin hiç kadın başkanı olmamıştır ve yönetim kurulu üyeliklerindeki kadın sayısı biri geçmemiştir¹⁸.

Türkiye’de hukuk fakültelerinde görev yapan akademisyen hukukçulara ve okuyan öğrenci sayısına yönelik cinsiyete dayalı sayısal dağılım ise şöyledir:

¹⁶ www.hurriyet.com.tr, Vahap Munyar’ın Türkiye Noterler Birliği Başkanı ile yaptığı mülakatı “Noterler Para Basıyor Gibi Görünüyor” başlığıyla yaptığı 21.07.2013 tarihli haber.

¹⁷ Adana, Ankara, Antalya, Bursa, Diyarbakır, Erzurum, Eskişehir, Gaziantep, İstanbul, İzmir, Kayseri, Konya, Malatya, Mersin, Sakarya, Samsun, Trabzon, Van.

¹⁸ www.tnb.org.tr, Erişim Tarihi: 20.10.2016

Tablo 13: Türkiye’de Hukuk Fakültelerinde Cinsiyete Göre Sayısal Dağılım

	Profesör	Doçent	Yardımcı Doçent	Öğretim Görevlisi	Araştırma Görevlisi	Okuyan Öğrenci
Kadın	91	46	265	19	662	31.398
Erkek	297	132	406	22	621	32.306
Toplam	388	178	671	41	1.283	63.704

(Kaynak: https://istatistik.yok.gov.tr/yuksekogretimIstatistikleri/2015/2015_T2_v2.pdf, Erişim Tarihi: 11.07.2016)

Türkiye’deki hukuk fakültelerinin toplam sayısı 84 olup, bunun 35’i devlet üniversitelerinde 44 tanesi ise vakıf üniversitelerindedir. Bunlardan devlet üniversitelerinde henüz öğretime açılmamış dört, vakıf üniversitelerinde bir hukuk fakültesi vardır¹⁹. Bu fakültelerde görevli akademisyenlerin unvanlarına ve cinsiyetlerine, kayıtlı öğrencilerin de cinsiyetlerine göre sayısal dağılımı, yukarıdaki tabloda gösterilmiştir. Tablo 13 incelendiğinde öğrencilerin cinsiyete göre eşite yakın olduğu görülmektedir. Akademik unvanlarda yukarıya doğru çıkıldıkça kadın sayısında bir azalma mevcut ise de araştırma görevlisi sayısından anlaşıldığı üzere önümüzdeki on yıl içinde kadın/erkek profesör sayısının cinsiyete göre hemen hemen eşit hale gelmesinin beklenmesi, iyimser bir analiz olarak değerlendirilebilir. Bu noktada Çiğdem Sever’in (2003) akademisyen hukukçu kadınların profesörlüğe giden yolda sayılarının giderek azaldığına ilişkin iyimser olmayan tespitlerini dikkate almak gerekmektedir. 2014-2015 verilerine göre hukukçu kadın profesör oranı %24, doçent oranı %26, yardımcı doçent oranı %39, öğretim görevlisi oranı %50’dir. Araştırma görevlilerinde eşit olan oranlar, öğretim üyeliği kadrolarında ve her üst kademede azalmaktadır. Araştırma görevliliğindeki bu eşit oran, ilerleyen yıllarda daha fazla kadının akademik süreçte yükselebileceği şeklinde yorumlanabileceği gibi yükselme süreci için yeterli sayılabilecek on yıllık süre düşünüldüğünde 2004-2005 yıllarına ait rakamlar bu analize imkân tanımamaktadır. 2004-2014 arasındaki unvana göre kadınların oranına bakıldığında hukuk fakültelerindeki kadın profesör oranı %17’den %24’e, yardımcı doçentlerin oranı %28’den %39’a çıkmıştır. Ancak doçentlik oranına bakıldığında oran %35’ten %26’ya gerilemiştir. Temsil makamlarından olan dekanlık rakamlarına

¹⁹ <http://hukuk.sdu.tr/tr/baglantilar/diger-hukuk-fakulteleri-1665s.html>, Erişim Tarihi: 30.09.2016

bakıldığında da hukuk fakültelerinden 11 tanesinin dekanı kadındır ve on bir kadın dekandan bir tanesi devlet üniversitesinde, geri kalanı vakıf üniversitelerindedir (Sever, 2016: 23-24-25).

Fakültelerin temsil makamı olan dekanlık rektör, üniversite içinden veya dışından üç profesörü aday olarak önerir. Önerilen adaylar arasından Yükseköğretim Kurulu'na seçim yapılarak atama yapılmaktadır²⁰. TÜİK'in verilerine göre (2016), Türkiye'deki toplam 177 üniversitenin rektörlerinden 15'i kadındır²¹. 15 rektör kadınının 13'ü vakıf üniversitelerinde, 2'si devlet üniversitelerindedir. Kadın rektörlerin görev yaptığı 15 üniversitenin 10 tanesinde hukuk fakültesi yoktur. Yöneticisi kadın rektör olan ve hukuk fakültesi bulunan diğer 5 üniversitenin hukuk fakültesi dekanlarından 3'ü erkek²², 2'si²³ kadındır. Bu sayısal verilerden anlaşılacağı üzere, rektörün kadın olması, temsil makamlarına atamalarda kadınlara pozitif ayrımcılık yapacağı anlamına gelmemektedir. Dolayısıyla akademideki temsil makamı olan rektörlüklerdeki erkek egemen yapı, dekanlıklara da sirayet etmektedir.

Sever'e göre, kademe yükseldikçe kadın istihdamında düşüş gözlenmektedir. Hukuk fakültelerinde de benzer bir durum söz konusudur. Mesleki anlamda yükselme ve temsil makamlarına gelme söz konusu olduğunda kadınların daha dezavantajlı olduğunu yukarıda verilen rakamlar açıklamaktadır. Hukuk mesleğinde daha fazla kadının olması eşitlik bakımından önemli bir göstergedir. Ancak sadece bu gösterge, eşitlikçi bir durumun varlığını göstermez (Sever, 2016: 24-27).

Türkiye'de hâkimlik ve savcılık mesleği farklı birimlerde icra edilen meslekler olduğundan bu başlık altında farklı görev yerleri dikkate alınarak analiz yapılmıştır. T.C. Adalet Bakanlığı'nda hukukçu kadın temsili şu şekildedir:

²⁰ Bkz. Üniversitelerde Akademik Teşkilat Yönetmeliği

²¹ Boğaziçi, Dicle, Düzce, Ege, Giresun, Nevşehir Hacı Bektaş Veli, Trabzon Avrasya, Bezmialem, İstanbul Gedik, Işık, İstanbul Aydın, İstanbul Bilim, İstanbul Kültür, Okan, Yeditepe Üniversiteleri

²² İstanbul Aydın, İstanbul Kültür, Okan Üniversiteleri

²³ Dicle, Yeditepe Üniversiteleri

Tablo 14: T.C. Adalet Bakanlığı'ndaki Hukukçuların Cinsiyete Göre Dağılımı

Unvanlar	Kadın	Erkek
Adalet Bakanı	-	1
Bakan Yardımcısı	-	1
Müsteşar	-	1
Müsteşar Yardımcıları	-	5
Genel Müdürler ve Başkanlıklar	1	16
Genel Müdür ve Başkan Yardımcıları	4	35
Genel Müdürlük Daire Başkanları	10	31
Genel Müdürlük Tetkik Hâkimleri	62	158

(Kaynak: www.adalet.gov.tr, Erişim Tarihi: 07.11.2016)

Tablo 14'ten de anlaşılacağı üzere, T.C. Adalet Bakanlığı'nda üst yönetimde kadın neredeyse yoktur. Atanan her bakanın kendi çalışma ekibini kurduğu, erkek egemen siyasetin tabloda verilen makamları da eril çoğunlukla oluşturduğu görülmektedir. Zira bakan, başbakan tarafından atanmaktadır. Müsteşar, müsteşar yardımcısı, genel müdür ve genel müdür yardımcısı üçlü kararname ile yani bakan, başbakan ve cumhurbaşkanının imzalarıyla atanmaktadır. Türkiye'deki eril siyasi oluşumun yansıması hukuk yönetimine de böylece etki etmektedir. Türkiye'de bugüne kadar bir tane kadın Adalet Bakanı olmuştur ki o da Anayasa'nın 114. maddesi gereğince 3 Kasım 2002 Türkiye genel seçimleri öncesi tarafsız Adalet Bakanı olarak atanan ve yaklaşık üç buçuk ay (5 Ağustos 2002-18 Kasım 2002) görev yapan Prof. Dr. Aysel Çelikel'dir.

Aşağıdaki tabloda HSYK'da görevli hâkim ve savcılarının unvanlarına ve cinsiyetlerine göre dağılımı gösterilmektedir:

Tablo 15: HSYK'daki Hukukçuların Cinsiyete Göre Dağılımı

Unvanlar	Kadın	Erkek
HSYK Başkanı	-	1
HSYK Başkanvekili (2. Daire Başkanı)	-	1
HSYK 1. Daire Başkanı	-	1
HSYK 2. Daire Başkanı	-	1
HSYK 3. Daire Başkanı	-	1
HSYK 1. Daire Üyesi	-	6
HSYK 2. Daire Üyesi	1	5
HSYK 3. Daire Üyesi	1	5
HSYK Genel Sekreteri	-	1
HSYK Genel Sekreter Yardımcısı	1	4
HSYK Tetkik Hâkimi	11	49
HSYK Teftiş Kurulu Başkanı	-	1
HSYK Teftiş Kurulu Başkan Yardımcısı	-	3
HSYK Başmüfettişi	-	19
HSYK Müfettişi	1	99

(Kaynak: www.hsyk.gov.tr, Erişim Tarihi: 07.11.2016)

HSYK daireleri içerisinde görevleri açısından tezin kapsamı dikkate alındığında Birinci Daire önem arz etmektedir. Zira hâkim ve savcılarla ilgili atama ve nakletme, geçici yetki verme, kadro dağıtma, müstemir yetkileri düzenleme, yıllık ve mazeret izinleri dışında her türlü izin vermek bu dairenin görevidir²⁴. 25.10.2016 tarihi itibariyle bu dairede görevli kadın üye yoktur.

HSYK'nın 22 üyeli yapısında siyasal iktidar tarafından atanan Adalet Bakanı, Adalet Bakanı Müsteşarı ve Cumhurbaşkanı'nca atanan 4 üye ile Türkiye Adalet Akademisi'nden gelen bir üye dışındaki diğer 10 üye, adli (7 üye) ve idari (3 üye) yargı hâkim ve savcılarının kendi aralarından çıkan adaylar için oy kullanmaları suretiyle seçilmektedir. 12 Ekim 2014'te yapılan HSYK üyelik seçimi için adli yargıdaki kırk beş adayın yedisi²⁵, idari yargıdaki on altı adayın ikisi kadındır²⁶. Mevcut HSYK

²⁴ 6087 sayılı HSYK Kanunu 9 (1).madde.

²⁵ www.ysk.gov.tr/ysk/content/conn/YSKUCM/path/Contribution%20Folders/HaberDosya/2014HSYK-AdliYargıAdaylarOzgecmis. Erişim Tarihi: 21.09.2015

üyelerinden ikisi kadındır ve bu kadın üyeler Cumhurbaşkanı kontenjanından gelmişlerdir. Adli ve idari yargıdan aday olan kadınlar seçilebilmek için yeterli oyu alamamışlardır. İdari yargıda oy kullanan seçmen sayısı 1.474 olup, kadın adaylardan Gönül Sayın 655, Berrin Karınca 86 oy almıştır²⁷. Üç kişilik idari yargı kontenjanı için üçüncü sırada en yüksek oyu alan aday 713 oy almıştır. Adli yargıdaki seçmen sayısı ise 12.519'dur. Zeynep Şahin, 5.291 oyla en yüksek oy alan kadın aday olmuştur. Yedi kişilik adli yargı kontenjanı için yedinci sırada en yüksek oyu alan aday 5.400 oy almıştır. İdari yargıdaki kadın hâkim ve savcı sayısının 438, adli yargıdaki kadın hâkim ve savcı sayısının ise 3.443²⁸ olduğu göz önünde bulundurulduğunda kadın adayların aldığı oy oranı geleceğe yönelik umut vermektedir. HSYK'ya bir üye gönderen Türkiye Adalet Akademisi'nden gelen üye de erkektir. Zira seçimi yapan Türkiye Adalet Akademisi Genel Kurulu 31 üyeden oluşmaktadır ve bu üyelerden sadece bir tanesinin kadın oluşu²⁹ Kurul'daki erkek egemenliğini yansıtmaktadır.

26 www.ysk.gov.tr/ysk/content/conn/YSKUCM/path/Contribution%20Folders/HaberDosya/2014HSYK-idariYargiAdaylarOzgecmis, Erişim Tarihi: 21.09.2015

27 www.ysk.gov.tr/ysk/content/conn/YSKUCM/path/Contribution%20Folders/HaberDosya/2014HSYK-idariKessinSecimSonuc, Erişim Tarihi: 21.09.2015

28 www.hsyk.gov.tr/dosyalar/faaliyet/faaliyet-raporu-2014/2014-faaliyet-raporu.html#p=61, Erişim Tarihi: 21.09.2015

29 www.taa.gov.tr/sayfa/genel-kurul/, Erişim Tarihi: 21.09.2015

Tablo 16: Türkiye’de İlk Derece Yargısında Hukukçu Kadın Sayısal Dağılımı

Adli Yargı			İdari Yargı		
Unvanlar	Kadın	Erkek	Unvanlar	Kadın	Erkek
Adalet Kom. Bşk.	5	134	İdare Mahk. Bşk.	15	89
İl Cumhuriyet Başsavcısı	1	80	İdare Mahk. Üye Hâkimi	96	129
İlçe Cumhuriyet Başsavcısı	3	133	Vergi Mahk. Bşk.	15	50
Ağır Ceza Mahk. Bşk.	16	289	Vergi Mahk. Üye Hâkimi	74	229
Çocuk A.C.M Bşk.	1	8	Bölge İdare Mahk. Bşk.	3	22
Ticaret Mahk. Bşk.	28	51	Bölge İdare Mahk. Üyeleri	48	133
Hâkim	3.782	6.458	Hâkim	300	926
C. Savcısı	364	4.700			

(Kaynak: www.hsyk.gov.tr, Erişim Tarihi: 07.11.2016)

Tablo 16’den de anlaşılacağı üzere ilk derece adli yargısında hâkimlerin yaklaşık %37’si kadın iken, cumhuriyet savcılarının yaklaşık %7’si kadındır. Adalet komisyonu başkanlığı, mahkeme başkanlığı ve başsavcılık gibi ilk derece adli yargısındaki temsil makamlarında kadınlar temsili rakamlardadır. Hâkimliğe göre oldukça az sayıda olan savcı kadın sayısı, temsil makamlarında neredeyse yok gibidir. Hâkimlikte ise azımsanmayacak oranda hâkim kadın vardır ancak adalet komisyonu başkanlığı ve mahkeme başkanlıklarına bu oran yansımamaktadır.

İlk dereceli idare mahkemeleri kendi içinde idare mahkemeleri ve vergi mahkemeleri diye görevlerine göre ikiye ayrılır. Vergi mahkemeleri adından da anlaşıldığı üzere vergi ile ilgili uyuşmazlıklara, idare mahkemesi ise diğer idari nitelikteki uyuşmazlıklara bakar. Halen 46 ilde idari yargı ilk derece teşkilatı olup, 36 tanesinde hem vergi hem de idare mahkemesi kuruludur³⁰. Bu yargı alanının ilçelerde teşkilatlanması yoktur. Bölge idare mahkemesi ile olan ilişkisi daha çok adli yargıdaki

³⁰ www.hsyk.gov.tr/adliteskilat/idari.pdf, Erişim Tarihi: 15.10.2016.

ağır ceza merkezi/mülhakat adliyesi ilişkisine benzetmektedir. İdari yargıda hâkim kadınlar ise mahkeme başkanlığından ziyade mahkeme üyesi olarak görev yapmakta, temsil makamlarında erkekler daha fazla tercih edilmektedir.

Tablo 17: Türkiye’de Yüksek Yargıdaki Hukukçuların Cinsiyete Göre Sayısal Dağılımı

Unvanlar	Anayasa Mahkemesi		Yargıtay		Danıştay	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
Başkan	-	1	-	1	1	-
Başkan Vekilleri	-	2	-	2	-	2
Başsavcı	Yok		-	1	-	1
Daire Başkanı	Yok		3	43	5	12
Genel Sekreter	-	1	-	1	-	1
Üyeler	-	14	81	417	29	138
Savcı	Yok		37	198	33	16
Raportör/ Tetkik Hâkimi	12	47	575	593	145	278
Raportör Yardımcısı	11	13	Yok		Yok	

(Kaynak: www.hsyk.gov.tr, Erişim Tarihi: 07.11.2016)

Görüldüğü gibi hukukun oluşumunda yasa yapıcıdan sonra en üst ve diğer mahkemeleri de etkileyen hukuku açıklayıcı mercii, Anayasa Mahkemesi’dir. Bu mahkemenin yasaları yorumlama, açıklama, kapsamını belirleme gibi görevlerini icra ederken kadın deneyiminin de karara yansması için yasaların uygulandığı toplumun yarısını oluşturan kadınların da bu mahkemede görev alması eşitlik temeline dayanan bir beklentidir. Bu beklenti, kadınların makam talebi değil hukukun oluşumuna kadın deneyimini yansıtarak tüm toplum için daha adil bir hukukun oluşumuna dairdir. 30.08.2015 tarihi itibarıyla hiç kadın üyesi olmayan mahkemenin geçmişinde de eşitlikçi bir kadın temsili mevcut değildir. Kuruluşundan beri mahkemenin 110 emekli üyesi, 17 emekli başkanı vardır ve emekli üyeler arasında beş tanesi kadındır³¹. Mahkemenin mevcut başkanı da dâhil olmak üzere 18 başkan içerisinde sadece bir kadın (H.Tülay Tuğcu) başkanı

³¹Samia Akbulut, Aysel Pekiner, H.Tülay Tuğcu, Fulya Kantarcıoğlu, Zehra Ayla Perктаş. www.anayasa.gov.tr/icsayfalar/uyeler/baskan.html, Erişim Tarihi: 30.08.2015.

olmuştur. 25.07.2005 tarihinde başkan olan Tuğcu, 12.06.2007 tarihinde Anayasa Mahkemesi Başkanlığı'ndan emekliye ayrılmıştır. Diğer yandan, başkanların dört yıllık görev süresi göz önünde bulundurulduğunda Tuğcu, bu sürenin yarısı kadar görevde kalmıştır. Mahkemenin mevcut üye yapılanması içerisinde mevcut üyelerin normal koşullarda 2018 yılına kadar değişmesi mümkün değildir. Zira 12 Eylül 2010'da yapılan Anayasa referandumu ile Anayasa Mahkemesi üyelerinin görev süresi on iki yıl olarak belirlenmiştir. Bu tarihten önce üyelik görevinde bulunanların ise 65 yaş olan zorunlu emeklilik yaşına kadar üyelikleri devam edecektir. Referandum öncesi atanan altı üyeden iki tanesinin zorunlu emeklilik yaşı nedeniyle en erken 2018'de emekli olması beklendiğinden mevcut erkek egemen yapı bu tarihe kadar devam edecektir. Mahkemeye üye seçimindeki kaynakların da erkek egemen yapıları dikkate alındığında seçilecek üyelerin kadın olma olasılığı azalmaktadır.

Tablo 17'den de anlaşılacağı üzere mevcut Yargıtay Başkanı, Yargıtay Başkan Vekilleri, Yargıtay Başsavcısı, Yargıtay Başsavcı Vekili erkektir. Yargıtay'ın kuruluşundan beri bu görevlere kadınlar hiç seçilmemiştir. Yargıtay Genel Sekreterliği makamına ise 11.02.2015'de Yargıtay Birinci Başkanı'nca seçilen Methiye Şebnem Günaydın'ın gelmesi, Yargıtay tarihinde bir ilktir. Tetkik hâkimleri oranına bakıldığında neredeyse eşitlik söz konusu ise de Yargıtay Cumhuriyet savcılığında, Yargıtay üyeliğinde, ceza ve hukuk daireleri başkanlıklarında bu eşitliğin yerini kadınları azınlığa düşüren rakamlar almaktadır. Özellikle de "erkek mesleği" şeklinde cinsiyetçi kalıplarla tanımlanan savcılık mesleğindeki kadın oranı %15,74'tür.

Diğer yüksek mahkemelerin aksine Danıştay, mevcut başkanının kadın olması ve daha önceden de iki kadın başkanının (Füruzan İkinciogulları 1994-1998, Sumru Çörtoğlu 2006-2008, Zerrin Güngör 2013-Devam ediyor) ve bir tane kadın başsavcısının (Tansel Çölaşan 2006-2008) olması vesilesiyle istisna yaratmıştır. Bu kadın başsavcının görev süresi, ikinci kadın Danıştay Başkanı'nın görevde olduğu süreye denk düşmektedir. Danıştay üyeleri içerisindeki kadın üye oranı %17,36 olup, Yargıtay'daki kadın üye sayısı ile oransal olarak çok farklılık göstermemektedir. Ancak Danıştay'daki kadın savcı sayısı, erkek savcı sayısının iki katıdır ve bu oranla Yargıtay'la benzeşmemektedir. Yargıtay ile ayrıştıkları bir diğer konu, tetkik hâkimleri sayısıdır.

Yargıtay'daki tetkik hâkimleri sayısında kadın erkek oranı neredeyse eşit iken, Danıştay'daki kadın tetkik hâkimi oranı %34,27'dir.

Yargıtay Kanunu'na göre, Yargıtay Büyük Genel Kurulu, Yargıtay Birinci Başkanı'nı kendi üyeleri arasından üye tamsayısının salt çoğunluğu ile ve gizli oyla seçerler (Yargıtay Kanunu [YK], 1983: madde 31). Yargıtay Başsavcısı da Yargıtay Genel Kurulu'nun kendi üyeleri içinden göstereceği beş aday arasından Cumhurbaşkanı tarafından seçilerek atanır ve bu beş adayı kurul üyelerinin yani Yargıtay üyelerinin seçimde verdiği oylar belirler (YK, 1983: madde 32). Danıştay Kanunu'na göre Danıştay Başkanı ve Başsavcısı Danıştay üyelerinden oluşan Danıştay Genel Kurulu'nca üye tamsayısının salt çoğunluğu ile seçilir (Danıştay Kanunu [DK], 1982: madde10). Yani Danıştay ve Yargıtay Başkanları ve Başsavcıları'nın seçilmesinde Yargıtay üyelerinin oyları etkilidir. Yargıtay'da günümüze kadar hiç kadın başkan ve kadın başsavcı olmayıp Danıştay'da üç tane kadın başkan seçilmesini görüşmecilerimiz Yargıtay'daki kadın üye sayısının az olduğunu ve "tek başına adayım" demenin yetmeyeceğine, seçim sürecinde seçim çalışması gerektiğini belirtmişlerdir. Onlara göre idari yargı, teşkilat yapılanmasının sadece illerde bulunması nedeniyle hukukçu kadınlar tarafından daha fazla tercih edilmektedir.

İlk derece yargısından üst derece mahkemelerdeki görevlere doğru yükseldikçe zaten ilk derece yargısında erkeklere oranla sayıları az olan hâkim kadın ve savcı kadınların sayısı daha da azalmaktadır. Görüşmecilerin kadın üye sayısının azlığı nedeniyle, Danıştay'ın aksine Yargıtay'da kadın başkan ve kadın başsavcının seçilemediği algısı, bu kurumlardaki üye sayıları ile çelişmektedir. Zira yukarıda da değinildiği üzere, her iki kurumda da kadın üye oranı birbirine yakındır. Dolayısıyla "tek başına adayım" demenin yeterli olmadığı, seçim sürecinde etkili olan farklı dinamiklerin de olduğu söylenebilir ki bu süreçteki farklı dinamiklere ilişkin değerlendirmelerimiz sonraki başlıklarda analiz edilmiştir.

Avukatlık mesleğinde ise 31.12.2015 tarihi itibarıyla Türkiye'de baroya kayıtlı 93.573 avukatın 38.709'u kadın, 54.864'ü erkektir³². Rakamlardan anlaşılacağı üzere hukukçu kadınların en fazla görünürlüğünün olduğu hukuk mesleği, avukatlıktır. Hukuk fakültesi diplomasına sahip herkes avukatlık stajına müracaat edebilmekte ve avukatlık stajını

³² www.barobirlik.org.tr, Erişim Tarihi: 22.10.2016

bitiren, yasal engeli olmayan herkes baroya kayıt olup avukatlık yapabilmektedir. Bu şekilde mesleğe giriş düzenlenmiş iken mesleğe girişte cinsiyete dayalı ayrımcılığın olması mümkün görülmemektedir. Ancak kadın temsiline böylesine yüksek olduğu avukatlık mesleğinin il barolarındaki ve Türkiye Barolar Birliği (TBB)'ndeki yönetim kadrolarında avukat kadınların aleyhine bir durum söz konusudur. Tarihsel sürece bakıldığında günümüze kadar hiç kadın TBB başkanının seçilmediği, il baro başkanlığı düzeyinde ise ilk kez 1972-1979 yılları arasında Nermin Özkaya'nın Elazığ Baro Başkanlığı yaptığı görülmektedir. 2016 yılı itibariyle toplam 79 baro başkanlığından 6 tanesinde (Bilecik, Osmaniye, Kırşehir, Sinop, Tekirdağ, Trabzon) baro başkanı kadındır³³. Üye sayısı bakımından Türkiye'nin en büyük barosu olan Ankara, İzmir ve İstanbul'da da son dönemlerde kadın başkan seçebilecek yeterli sayıda avukat kadın bulunmasına rağmen, hiç kadın baro başkanı seçilmemiştir³⁴. Hatta üye sayısı nedeniyle dünyanın da en büyük barosu kabul edilen İstanbul Barosu'nda 22-23 Ekim 2016 tarihinde yapılan baro başkanlığı seçiminde, erkek adaylardan birisi başkan seçilmiştir. Avukatlık Kanunu'na göre il baro başkanı, avukatlık levhasında yazılı ve en az on yıllık mesleki deneyime sahip avukatlar arasından gizli oyla seçilir (AK, 1969: madde 96). "Baro seçimlerine siyaset karışır. Aday olan kadronun siyasi bir partiyle bağlantısı vardır ve oradan destek alır." (G8). Görüşmecilerimizin de belirttiği üzere baro başkanlığı seçimlerine siyaset karışmaktadır. İstanbul il baro başkanlığı için son seçimde beş grup yarışmıştır: Özgürlükçü Çağdaş Hukukçular, Hukukun Üstünlüğü Platformu, Avukat Hakları Grubu, Önce İlke Çağdaş Avukatlar Grubu, İstanbul Milliyetçi Avukatlar Grubu. Beş aday içerisinde Özgürlükçü Çağdaş Hukukçuların başkan adayı kadındır³⁵. Kadınlarla ilgili çok önemli sorunların kurumun mevcut çalışma tarzına yansımadığını, kadına yönelik şiddeti, kadın cinayetlerini ve kadınların yaşadığı ayrımcı uygulamaları baronun gündeme getirip aktif bir tutum almadığını vurgulayan kadın aday³⁶, aynı zamanda barodaki tüm organlarda %50 kadın kotası vaadiyle seçime giren tek grubun başkan adayıdır. Seçim sonucunda 13.019 (%54,42) oyla Önce İlke Çağdaş Avukatlar Grubu'nun adayı İstanbul Barosu başkanı olmuş,

³³ Türkiye Barolar Birliği resmi internet sayfasından sayma yöntemiyle sayı tespiti yapılmıştır. www.barobirlik.org.tr, Erişim Tarihi: 22.10.2016

³⁴ 31.12.2015 tarihi itibariyle İstanbul Barosu'na kayıtlı 38.685 avukatın 16.442'si, Ankara Barosu'na kayıtlı 13.230 avukatın 5909'u; İzmir Barosu'na kayıtlı 7.043 avukatın 3.211'i kadındır. www.barobirlik.org.tr, Erişim Tarihi: 22.10.2016

³⁵ Avukat Seval Ballıkaya Çelik

³⁶ melisalphan@hurriyet.com.tr, 17.10.2016

kadın aday ise 3.423 (%14,31) oyla seçimi ikinci sırada tamamlamıştır³⁷. 23.921 avukat seçimde oy kullanmıştır ve bu sayının cinsiyete dayalı verilerine rastlanılamamıştır³⁸. Ancak yarıya yakını kadın avukattan oluşan ve kadın sorunlarını seçim söyleminde merkeze yerleştiren bir adayın aldığı oy oranı hem avukat kadınların çoğunluğunun oyunu almadığını hem de kadın sorunlarına duyarlılığın azlığını göstermektedir.

TBB başkanlığı seçiminde ise il barolarından gelen delegelerin oyu başkanı belirlemektedir. Avukatlık Kanunu'na göre baroların avukatlıkta en az on yıl mesleki deneyim sahibi üyeleri arasından gizli oyla seçecekleri ikişer delege göndermesiyle oluşturulan TBB Genel Kurulu tarafından başkan seçilmektedir (AK, 1969: madde 114-118-122). 25-26 Mayıs 2013'te yapılan TBB başkanlığı seçimindeki üç aday da erkektir. Genel Kurul'u oluşturan 447 delege vardır ve kadın delege sayısı 70'tir. Mevcut TBB Yönetim Kurulu'nun 10 üyesinden 3'ü, Denetleme Kurulu'nun 3 üyesinden 1'i kadın olup, Disiplin Kurulu'nun 7 üyesinin tamamı erkektir³⁹. Rakamlardan da anlaşılacağı üzere Türkiye'de il baro başkanlıklarındaki erkek egemenliği TBB yönetiminde de etkilidir.

3.2.TÜRKİYE'DE HUKUK MESLEĞİNDE KADININ YERİ

3.2.1.Hukuk Fakültesinden Farklı Dallara: Hâkimlik-Savcılık-Avukatlık-Noterlik

Parlaktuna (2010), neo-klasik, kurumsal iktisat, feminist iktisat teorilerinin iş gücü piyasasını arz ve talep yönleriyle ele alarak cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılık konusunda analizler yaptığını belirtmektedir. İş gücü arzına yönelik teoriler, kadınların neden belirli meslek dallarında yoğunlaştığını analiz etmektedir. İş gücü talebi ile ilgili teoriler, işverenin işe alım yaparken cinsiyete dayalı ayrımcılığının nedenlerini sorgular. Belirli mesleklerde eşit özelliklere sahip olsalar bile işverenin işe alımda ve terfi sürecinde neden erkekleri veya kadınları tercih ettiklerine yönelik araştırmalar yapmaktadır. Burada geçen "tercih" kelimesi, "bireyin daha önce öğrenilmiş ve cinsiyet

³⁷ Hukukun üstünlüğü platformu 3.040 (%12,71), avukat hakları grubu 2.740 (%11,45), milliyetçi avukatlar grubu 1.699 (%7,10) oy almıştır.

³⁸ <http://www.istanbulbarosu.org.tr/Detail.asp?CatID=1&SubCatID=1&ID=11813>, Erişim Tarihi: 25.10.2016

³⁹ TBB resmi internet sayfasındaki listeden sayma yöntemiyle bilgiler edinilmiştir. www.tbb.org.tr, Erişim Tarihi: 22.10.2016

tabanlı faktörler tarafından belirlenen değerleri ön plana alarak karar alması” şeklinde tanımlanmaktadır. Yani, bir kişinin meslek seçiminde veya işverenin işe alım sürecindeki kişi tercihiinde öğrenilmiş kültür ve sosyal değerlerin etkileri olduğu kabul edilir (Parlaktuna, 2010: 1217).

Türkiye’deki kadınların hukuk mesleğine girişleri, ilk hukukçu kadınlar açısından değerlendirildiğinde bu mesleği seçmeleri bilinçli bir tercihtir. Ancak henüz Cumhuriyetin bile ilan edilmediği bir savaş sürecindeki 1921 Türkiye’sinde Süreyya Ağaoğlu’nun kararlı tutumuyla kadınların hukuk mesleğine girmeye başlamaları “tercih” kavramının dışındadır. Zira bu kadınlar toplumda egemen kadın ve erkek rollerine uyan mesleklerden birini değil, ülke içerisinde kadınlar için henüz kadın rol modelleri olmayan hukuk mesleğini tercih ederek kalıp yargıların dışına çıkmışlardır. Yaprak Zihnioğlu’nun da belirttiği üzere kadınlara atfedilen rol çerçevesinde onlardan beklenen, kamusal hayata katılmaları ve Kemalist rejimin ideolojisine sahip çıkarak gelecek nesillere aktarmalarıdır. Zihnioğlu’nun deyişiyle “Kemalist ideolojiye bağlılığını kayıtsız şartsız teslim eden bir çocuk-kadın” (Zihnioğlu, 2003: 23) kimliği Cumhuriyet kadınına tanımlanmaktadır. Kadının kamusal hayata katılması toplumdaki her sınıftan kadın için öngörülmemiştir. Yalnızca üst sınıftan, elit, şehirli kadınlara bu imtiyaz sağlanmış, kırsal alandaki kadınlara ise geleneksel rollerinden kurtulmaksızın modernleşmeleri önerilmiştir. Modern Cumhuriyetin geleneksel kadına açtığı alan, ev kadınları olarak modernleşmedir (Arat, 1998: 87). İlk hukukçu kadınlar öncelikle Zihnioğlu’nun tanımladığı gibi Kemalist ideolojiye kayıtsız şartsız teslim olan, özellikle Atatürk’ün “kadın” tanımlamalarını kendi söylemlerinde kullanan ve Atatürk’e minnettarlıklarını sürekli dillendiren hukukçulardır ve Arat’ın vurguladığı gibi üst sınıftan, şehirli ve elittir. Ancak 2000’li yıllardan itibaren hukuk fakültelerindeki artış ve dolayısıyla da kadın hukuk fakültesi öğrenci sayısındaki artış, farklı tercih modellerini karşımıza çıkarmaktadır.

2015 verilerine göre Türkiye’deki hukuk fakültelerinin fiilen eğitim verenlerinin sayısı 35 devlet üniversitesinde, 44 vakıf üniversitesinde olmak üzere toplam 79’dur⁴⁰ Yine 2015 verilerine göre 31.398’i kadın, 32.306’sı erkek olmak üzere toplam 63.704 hukuk

⁴⁰ www.egitimajansı.com, Erişim Tarihi: 11.05.2016.

fakültesi öğrencisi vardır⁴¹. Binlerce hukuk öğrencisinin neden hukuk fakültesini seçtiklerini ve fakülteyi bitirdikten sonra seçtikleri hukuk mesleğinin nedenlerini tespit ve analiz etmek mümkün olmadığından, tezin örneklem grubuna bu çerçevede sorulan sorular doğrultusunda bir genelleme yapılmaya çalışılmıştır. Zira yaklaşık çeyrek asırlık bir süreçte hukuk fakültelerinin sayısı yaklaşık altı kat artmıştır. Görüşmecilerden birisi bu durumu şöyle ifade etmektedir:

1993'de üniversiteye girerken böyle olacağını bilseydim tercih formumu yırtar yeniden başka meslek tercihleri yapardım. Enflasyona yenik düşen paradan beter durumdayız şu anda. Ben 1993'de girdiğimde 13 fakülte vardı. Bindelik dilimlerde fakülteye girdik. Bizimle rekabet edecek fazla sayı yoktu. Biz mesleğe atılıp önümüzü görmeye çalışırken arkadan korkunç bir özel ve devlet üniversitesi furyası geldi. Safi bu bile aradaki maksasın çok açılmasına neden oldu. (G1).

Böylesine enflasyonist bir ortamda hukuk mesleğini seçmelerinin nedenleri çok farklıymış gibi görünse de, özünde ortak noktalarda birleşmektedirler. 1990'lı yıllardan önce mezun olan hukukçu kadınlar bazen bilinçli şekilde hukuk okumayı tercih ederken bazen de tıp okumak isteyip kazanamayınca klişeleşmiş, sosyal statüsü yüksek hukuk mesleğini seçmişlerdir:

İdealimdeki meslek doktorluktu. Başlangıçta istemeyerek ama sonra da ekonomi ve Roma hukuku dersleri nedeniyle baktım ki hayat hakkında bilgi veriyor. Hoşuma gitti, devam ettim. (G2).

O biraz tesadüf gibi bir şey oldu benim için. Benim ailemin çoğu doktor. Annem de istiyordu doktor olmamı ama malum üniversite sınavlarında sizin seçeneğiniz yok. Bizim dönemimizde seçenekleri veriyordunuz onlar atıyordu. Hukuk benim ikinci tercihimdi. Aslında ben fen bölümü mezunuyum. İşte böyle garabet bir durumla karşılaştık. (G3).

Bazen de izlenilen bir dizi hukukçuluğu tetiklemiş, popüler hukuk kültürü tercih nedenini oluşturmuştur:

Üniversite sınavına girerken bizim zamanımızda üç hukuk fakültesi vardı. Birini seçtim. Bilinçli bir istek değildi. Petroçelli dizisi vardı. Oradaki avukat, hukuku seçmemde etkili oldu. (G4).

Bilinçli bir tercihle seçilen hukuk mesleği görüşmelerimiz sırasında mesleğin tercih edilmesinde rol model alınan hukukçu baba, üniversite öncesinde ele alınan bir kanun kitabı, entelektüel birikim için iyi bir eğitim olduğu düşüncesi ve daha adil bir dünyanın nasıl olacağına ilişkin sorgulamaların etkili olduğu görülmektedir:

⁴¹http://istatistik.yok.gov.tr/yuksekogretimIstatistikleri/2015/2015_T2_v2.pdf, Erişim Tarihi: 11.05.2016.

Liseden beri hukuk okumak istiyordum ama hâkim olacağım, savcı olacağım gibi bir gönderme yoktu. Sadece hukuk okuyarak daha adil bir dünya nasıl olur gibi naif bir düşüncem vardı. Bu düşüncenin peşine takıldım. (G5).

Ataerkil dayatmalara karşı verilen bir eğitim mücadelesi sonucunda kendini hukuk mesleği içerisinde bulanlar da olmuştur. Bir babanın kızını okutmamasına yönelik baskılara rağmen hukukçu olup mesleğinde başarılı bir kariyer sergileyen görüşmecimiz, kız çocuklarına ilişkin egemen anlayışın kırılmasıyla kadınların ne kadar başarılı olabileceğini gösteren bir temsilcidir:

Doktor olmak istiyordum. Ama muhafazakâr bir ailenin kızıyım. Babam beni okutmak istemedi. Çevreden de babama çok baskı geldi. Kızı okutup ne yapacaksın eninde sonunda evlenecek oturacak ne gerek var deyip babama baskı yaptılar. Ama aydın görüşlü bir dayım vardı. Dayımın ve annemin desteğiyle teşvikiyle okumaya devam edebildim...Tıp olmadı. Hukuk, üniversite tercih sıralamamda bayağı altlardaydı ve hukuku kazandım. (G6).

Hukuk fakültesine girmek ve eğitimi başarıyla tamamlayıp mezun olmak genel bir hukukçu formasyonu oluşturmaktadır ve ilk aşamayı temsil etmektedir. İkinci aşama, mezuniyet sonrasında hukuk mesleklerinden hangisinin seçileceğine karar verilmesidir. Parlaktuna'nın da belirttiği üzere (2010), interdisipliner bir alan olan feminizm, iktisat teorileri içerisine "feminist iktisat" başlığı ile eklenmiştir. Feminist iktisadın bakış açısını iş gücü piyasasının dışındaki toplumsal öngörü ve değerler oluşturur. Ülkede var olan sosyal, ekonomik ve kültürel faktörlerin etkileşimleri cinsiyet ayrımcılığına neden olur. Feminist iktisat teorisine göre kadının işgücü piyasasındaki dezavantajlı durumunun nedeni patriarkal sistem ve kadının toplumdaki ve ailedeki ikincil konumudur. Kadınların eğitimdeki fırsat eşitliğinden yararlanamamasına, neden iş hayatında erkeklere göre daha az tecrübe edindiklerine, bilim ve teknikte neden erkek egemen bir yapının olduğuna yönelik sorgulamalar işbölümü çerçevesinde analiz edilir. Kadınların sayısının fazla olduğu mesleklerle kadınların kalıplaşmış özellikleri arasındaki ilişkiyi göstererek cinsiyete dayalı mesleki tabakalaşmayı analiz eder (Parlaktuna, 2010). Hukuk mesleği de bu teoriden yola çıkılarak analiz edildiğinde, iş gücü piyasasına dâhil olacak potansiyel grup açısından hukuk fakültelerine öğrenci alımlarında cinsiyetçi bir ayrımcılık yoktur. Ancak fakülte mezuniyeti sonrasında hukuk mesleklerinden hangisinin seçileceği, mezunların tercihi olmakla birlikte onları bu tercihe iten çeşitli nedenler vardır.

Bunlardan birincisi toplumsal şemalardır. Zehra Dökmen'in de belirttiği üzere (2009), çocuklar toplum tarafından kız ya da erkek olarak etiketlenirler. Bu etiketlenmenin

ardından kızlar ve erkekler cinsiyetlerine uygun toplumun tanımladığı kültürel anlamları yani toplumsal cinsiyet rollerini öğrenmeye başlarlar. Kız ve erkek çocuklar, sosyalleşme süreciyle çeşitli nesnelere, etkinliklerin, oyunların, mesleklerin, kişilik özelliklerinin kendileri için uygun olup olmadığını ayırt etmeyi öğrenirler (Dökmen, 2009: 29). Kadınlar için bu çerçevede uygun görülen meslekler hemşirelik, öğretmenlik gibi kadına özgü karakteristik özellikleri olan bakım ve gözetim içeren mesleklerdir. Ancak kadınların verdikleri mücadele bu kalıp yargıların dışına çıkılmasına neden olmuştur:

Babam için bir kadına uygun olan üç meslek vardı: Doktorluk, hâkimlik, öğretmenlik. Benim için babam direkt 'hâkimlik' dedi (G7).

Kalıp yargılar, bir gruba ilişkin bilgi, inanç ve beklentilerimizi içeren bilişsel yapılar ve insanlar, gruplar hakkında kalıp yargılar geliştirme eğilimindedirler. Kalıp yargılar, belli bir grubun tüm üyelerinin özellikleri hakkındaki organize inançlardır. Cinsiyet konusunda güçlü kalıp yargılar vardır. Toplum tarafından kadınların ve erkeklerin göstermesi beklenen özelliklere toplumsal cinsiyet kalıp yargıları denir. Kültürel farklılıklar olmakla birlikte erkeklere aktif olma ve başarı odaklı özellikler atfedilirken, kadınların ilgi ve bakım verici, pasif özelliklere sahip oldukları düşünülür (Dökmen, 2009: 31-32). Kadınların meslek sahibi olduktan sonra evlenip çocuk sahibi olacaklarına ve ev sorumluluğu ve çocuk bakımı nedeniyle işlerini boşlayacaklarına ilişkin kalıp yargı, hukuk mesleğinde de varlığını devam ettirmektedir ve kadınların hangi hukuk mesleğini seçeceğinde veya hangi görevde görevlendirileceğinde dikkate alınan bir husustur:

Ama orada tek bayan olacaksın. Tek avukat sen olacaksın. Evleneceksin, çocuk sahibi olacaksın. Seni daha çok avukatın olduğu yere alalım. (G8).

Sosyal algıda kadınları feminen karakteristiğe, erkekleri maskülen karakteristiğe dâhil etme durumu vardır. Her bir cinsiyet için belirlenmiş sosyal roller vardır. Kadınlar ılımlı, duygusal ve duygularını dışa vuran, başkalarını dikkate alan, ilişkilerinde bağımlı davranışlar sergilerken, erkekler yarışmacı, bağımsız, kuvvetli, dayanıklı ve sonuç odaklı davranışlar sergiler. Erkeklerin davranışları kalite ve başarı içerir ve geleneksel erkek meslekleriyle ilişkilendirilir. Kadın erkek arasındaki bu bilişsel ayrım sonucunda erkek mesleklerine ayrımcılık uygulanarak bu mesleklere az sayıda kadın kabul edilir, ücretlerde ve temsil makamlarına atamalarda kadınların aleyhine dengesizlik olur.

Cinsiyet ayrımcılığı, mevcut sosyal yapılanmalardaki toplumsal cinsiyet ikilemelerinin sunumuyla doğrudan ilişkilidir. Sunulan maskülen ve feminen karakterlerin sosyal yapıları sosyal iletişim ve deneyimlerin basit ilkelerinden oluşur ve her iki cinsiyetin potansiyel nitelikleri konusunda şematik içeriklere sahiptir. Bu anlamda hukuk mesleğinde de ayrımcılık vardır. Hukuk mesleği geleneksel olarak maskülen düşünüldüğünden bu meslekteki kadınlar direk olarak yadsınırlar, mesleğe alınmak istenmezler, mesleğin doğasından kaynaklı yeterli kaliteye sahip değillermiş gibi algılanırlar (Woodington, 2010: 141-145).

Bu kalıp yargılar çerçevesinde tüm kadınları ve tüm erkekleri aynı özelliklerle tanımlayacak genellemeler yapmak yanıltıcıdır. Zira Dökmen'in de belirttiği gibi, "Kadınlar daha duyguludur" dediğimizde duygulu erkeklerin de olduğunu "erkekler pantolon giyer dediğimizde pantolon giyen kadınlara ne demek gerekeceğini" (Dökmen, 2009: 23) de cevaplamamız gerekmektedir. Bir başka deyişle, toplumsal cinsiyet şemaları ile oluşturulan kalıp yargıların tüm kadınlar için veya tüm erkekler için geçerli olmayabileceği, duygusal ve hassas kadınlar olabileceği gibi rasyonel davranan kadınların da var olduğu ve karakteristik özelliklerinin meslek seçimlerinde ön plana çıktığı gözden kaçırılmamalıdır:

Ailemden uzak olmak istemedim. Avukatlık yaptığım süreçte avukatlığım da bana göre olmadığını anladım ve bu meslekten memnun kalmadım. Duygusal bir insanım. Aldığım davalar, aile hukuku ve icra davalarıydı. Fakir çocuklar, boşanma gibi olaylar beni üzdü. (G6)

Orası (memleketi) dar, tutucu bir çevre. Avukat olursan çevremiz orada olduğundan orada kalmak zorundayım. Oraya ait olmak istemedim. Kadın olarak daha özgür olacağımı düşündüm ve hâkimliği seçtim. (G9).

Avukatlık benim için çok uygun. Kazara diğer hukuk mesleklerine girmiş olsam bile basamakları çıkarken yaşayacağım zorluklar, liyakat, itiş kakışlar. Hiçbir zaman bu tarz şeylerin mücadelenin içinde olup o sürtüşmelerin içinde olabilen biri olamazdım. Ben bunu yapabilen biri değilim. Hayatımı, kendi sınırlarımı çizip, istediğim işi alıp, istemediğim işi almamak noktasında yürütmek hep bana cazip geldi. (G1).

Hukuk meslekleri içerisinde hangisini seçeceğinde kadınlar üzerinde etkili olan ikinci neden rol modellerdir:

İdealimdi benim. Babam da hukukçu. Hâkimlik yapmış. Benim ilk ve tek tercihimdi. Hukuk fakültesini tercih ederken de hâkim olarak mesleğimi sürdürmek istedim. (G10).

Birinci sınıfta halen hâkimlik ve akademisyenliği düşünüyordum. Ta ki ikinci sınıfta yazında ceza hukuku dersini aldıktan sonra çocuk mahkemesinde hâkimlik yapan bir tanıdığımızın mahkemesine gidene kadar. Kendisi ağır ceza hâkimliğinden geçmişti. Çocuk mahkemesi yargıcıydı ve onunla bayağı bir mahkemeye girdim o yaz ve hâkimliğin

psikolojik yükünü taşıyamayacağıma karar verdim. Çünkü birisinin hayatı üzerinde ne kadar öyle ya da böyle uzun muhakeme ederseniz edin son kerede bir karar vermek bana çok ağır gelecekti. Buna karar verdim ve akademisyenliği seçtim. Nedenler üzerinde çalışmanın da bana yeterli olacağını düşündüm ve ona karar verdim. (G11).

Gerek hukuk fakültesinde okumaya karar vermeden gerekse hukuk eğitimi sürecinde çevrede görülen rol modeller olumlu anlamda katkı sağlamaktadır. Zira bu rol modeller sayesinde ne olacağının ya da ne olunamayacağının muhakemesi yapılarak kişinin kendisi için doğru olanı bulmasına yardımcı olmaktadır. Cinsiyetçi kaygılarla şekillenen ve meslekleri cinsiyetlendiren şemalardan kurtulunabildiğini gösteren örneklerdir. Zira görüşmecilerin rol modelleri erkek hukukçulardır.

Birinci bölümde aktarıldığı üzere, Fransa’da hukukçu ailelerin erkek çocuklarını hukuk mesleğinden başka diğer mesleklere yönlendirmeleriyle birlikte taşralı orta sınıfın, özellikle de düşük gelirli sınıfın hukuk mesleğine girişi artmıştır. Benzer sonuçlarla noktalansa da ülkelerin kendi dinamikleri, nedenleri farklı kılmaktadır. Hukuk meslekleri arasında seçim yaparken hukukçu kadınlar, mesleğin niteliği ve ekonomik getirisi doğrultusunda da kararlarını vermektedirler. Türkiye’de özellikle hâkimlik ve savcılık mesleğinin tercih edilmesinde devlet garantili yani daimi sosyal ve ekonomik güvenceli bir meslek olarak görülmesi etkilidir. Eylem Ümit Atılgan ve Mithat Sancar’ın “Adalet Biraz Es Geçiliyor” (2009) isimli araştırmalarında da görüşme yapılan hâkimlerin ve savcılarının üçte ikisinin kasaba kökenli olduğu belirtilmektedir. Bu konuda fikir beyan eden hâkimlerin ve savcılarının tespitlerinden hareketle, bu olgunun aynı zamanda meslek çevrelerinde de yaygın bir algı olduğu söylenebilir. Oradaki görüşmecilerden biri hâkimliği “köylü çocuğu mesleği” olarak nitelemiştir:

Hakimlik zaten köylü çocuğu mesleği...Hiçbir şehirli çocuğu bu kahrı, bu stresi, bu şeyi çekmez, köylü çocuğu işi. Zengin çocuğu, yani hâkimin yaptığı iş kadar avukatlık veya dışarıda iş yapsın, kat be kat zengin olur. Ama köylü çocuğunun açmazı var, bir an önce bir işe girmek zorunda, gelir getiren bir iş olmak zorunda bir de hep aradığımız işte devlet garantisi, işte sigortan olsun, emekliliğin olsun, anlayış o...

Tez kapsamında yaptığımız görüşmelerde de benzer nitelermeler vardır:

Hukuk mesleğinin avantajları çok. Alternatifi çok. Bir de tercih edenler orta halli, orta sınıf diyebileceğimiz ailelerin çocukları. Kısa yoldan meslek sahibi olmak önemli. Ya avukat olacaksın ya kurum avukatı, noter, hâkim, savcı, danışman. Alternatifi çok. Bu mesleği tercih edilebilir hale getiriyor. Bir an önce meslek sahibi olmak önemli. Belli gelir düzeyinde olan ailelerin çocukları çok da hukuk tercih etmiyorlar. (G12).

Maaş ve sosyal güvence açısından düşünüldüğünde hâkimlik ve savcılık mesleğe başlangıç açısından cezp edicidir. 2016 yılı itibariyle aylık yaklaşık 4.000,-TL maaş ile

mesleğe başlayan bir hâkim-savcı adayı, terfilerini alıp birinci sınıf olması durumunda aylık maaşı yaklaşık 10.000.-TL'ye kadar yükselebilmektedir. Bu miktar, Türkiye koşullarında “iyi maaş” şeklinde genel kabul görmektedir. Mesleğe hâkim-savcı adayı olarak başlanılmaktadır. Mesleğe başlarken çekilen kuralar sonucunda hâkimlik ya da savcılık şeklinde mesleki ayırım yapılmaktadır. Savcılık ve hâkimlik kuraları ayrı ayrı çekilmektedir. Bu kuralarda kadın adaylardan isteyenlere savcılık kurası çektirilmektedir. Ancak savcılık, hem kadın hukukçular tarafından zorunlu olmadıkça tercih edilmemektedir hem de erkek egemen iktidarların kadınların savcı olamayacağı yönündeki kanaatleriyle erkekler için uygun bir meslek haline gelmektedir. Siyasal iktidarların kura yönteminde pozitif ayrımcılık gerekçesiyle uyguladıkları, savcılık için gönüllü olanlar haricindeki kadın adaylara hâkimlik kurası çektirilmesi, savcılığı bir erkek mesleği haline dönüştürmüştür. Savcılık mesleğinin bir idari temsil makamı olması, nöbet tutulması, otopsiye gidilmesi hukukçu kadınlar için uygun görülmemiş ve toplumsal cinsiyet kalıp yargıları burada da devreye girmiştir:

Savcı olmayı düşünmedim. Hep hâkimlik istedim. Nedeni savcılarının otopsiye gitmesi. Savcılığı istemeyen diğer bayan arkadaşlarım da otopsiler, nöbetler nedeniyle hâkimliği seçtiler. (G13).

Toplumsal cinsiyet kalıp yargıların devreye girdiği nokta ise görüşmecinin de ifade ettiği üzere: “Bu tür görevler aile yaşamımızı da zorlaştırıyor.” (G13) olmasıdır. Bir başka deyişle kadın, savcı olursa mesleğinin gereklerini yerine getirirken eşine, çocuklarına, evine daha az zaman ayıracak ve “kadın olmaktan kaynaklı görevlerini aksatacağı düşüncesi egemendir. Bunlara ek olarak otopsiye girdiğinde G12'nin tabiriyle “bir kalas gibi devrilen erkek savcılar” görmezden gelinirken kadınların ölü görmeye dayanamayacak kadar narin ve hassas ve özellikle de gece vaktinde ücra köşelerde bulunan cesetlere gitmekte zorlanacak kadar fiziksel ve duygusal yeterlilikten yoksun oldukları ön yargısı (G12) ile savcılık mesleği kadınlar için pozitif ayrımcılığın yapıldığı bir meslek haline gelmiştir. Bu egemen düşünce hem erkeklerde hem de kadınlarda mevcuttur. Dolayısıyla hukukçu kadınların savcılık mesleğini seçmelerinde ya da kurada savcılık çekmesinden sonraki görev sürecinde de bu mesleği devam ettirmesinde kişisel tercihler etkindir:

Kurada hasbel kader ben de savcılık çekebilirdim. Ama geçici görevle kürsüde bir süre savcılık yaptım. Bir ilçenin tek savcısı olarak çalıştım bir süre. Şu neden olabiliyor: Savcı olduğun zaman otopsi gibi bir durum söz konusu. Gece 24 saat nöbet söz konusu. Hâkimken böyle değil. Fiziki anlamda savcılar 24 saat çalışıyor ve otopsi var. Emniyetle

jandarmayla diyalog halinde olması gerekiyor. Yani kişi bunları yürütecek güçte kendini hissediyorsa tercih ediyor savcılığı. Bütün bunları ben yapabilirim diye. Ama gerçekten bazı kişilerin yapısına uygun olmayabiliyor. İdarecilik yönü zayıf oluyor. İdarecilikte adliyedeki her şey sizden soruluyor. Bir de temsil göreviniz var. Tümünü yapmanız gerekiyor. Karakter yapısı da rol oynuyor burada. Yani pasif, çok ağır kişiler için çok da uygun olmuyor. Zaten onu sonra kendileri de istemiyor, değiştiriyorlar (savcılıktan hâkimliğe geçiyorlar). Kolluk görevlileri daha çok erkeklerden oluştuğu için emniyetin, jandarmanın bayan amiri olmanız söz konusu oluyor. Orda da bir otorite kurmanız gerekiyor. Bunları sağlayabilecek yapı lazım. Sonuçta yine karakter yapısına geliyoruz. (G10).

Hâkim ve savcılığın tercih nedenlerinden bir diğeri ise sosyal statü açısından saygı duyulan bir karar verme makamında görev yapılmasıdır:

Hâkim olmayı düşünen arkadaşlarımda hep böyle bir iktidar tutkusu vardı. Gücü elinde bulundurmak. Olduğu bölgede, şehirde bir otorite olmak fikri... (G5).

Hakimliği karar verme organı olduğu için seçtim...Hukuk mesleğinin verdiği statü gurur verici. Kürsüde olmak bana mutluluk, huzur verdi. Karar verici durumdasınız. İnsanların özgürlüğü ile ilgili kararlar veriyorsunuz. Doğru yanlış sorgulaması yapıyorsunuz. Çaba gösterdiğiniz için doğru olduğuna inanıyorsunuz. Hâkimlikte doğru kararlar verdikçe daha büyük haz aldım. (G13).

Hâkimlik ve savcılık mesleğinin çekici gelen niteliklerine rağmen bu mesleği yapmak istemeyen hukukçu kadınların diğer hukuk mesleklerini seçme nedenleri farklılıklar göstermektedir. Avukatlık mesleğini tercih nedenlerinden birisi avukatlığa geçiş ve para kazanma sürecinin diğer hukuk mesleklerine nazaran daha kısa olmasıdır:

Hâkimlik savcılıktansa avukatlığı tercih etmemin sebebi para kazanmak zorunda olmamdı. Bir yıl eve kapanıp çalışma gibi bir durumum olmadı. Üniversitenin ilk dönemlerinde akademisyenlik benim için çok daha güzel bir seçenek olarak duruyordu. Ama akademisyenlik için biraz daha emek ve vakit harcamak, çalışmak gerekiyor. Ben biraz daha hızlı geçimimi sağlamak durumundaydım. Daha hızlı para kazanabileceğim bir yönetime başladım. (G14).

Hâkimlik ve savcılık mesleğine giriş, üniversitelerdeki hukuk fakültesinin ve dolayısıyla da mezunlarının hızlı artışı nedeniyle giderek daha da zorlaşmaktadır. 2014 yılında Adalet Bakanlığı'nca adli hâkim ve savcılık için sınav ilanı verilmiştir. Avukatlar için 400, diğerleri için 900 olmak üzere 1300 kişilik kadro ilan edilmiştir. Sınava 11.449 kişi müracaat etmiş, 10.869 kişi sınava girmiştir⁴². 3.000 adayın hâkimlik ve savcılık mesleğine alınacağı ve 24 Aralık 2016'da ÖSYM'nin yapacağı yazılı sınava ise 50.000 başvuru yapılmış, bugüne kadar verilen alım ilanları arasındaki en yüksek başvuru olduğu belirtilerek rekor ilan edilmiştir⁴³. Bu müracaat yoğunluğu içerisinde

⁴² www.hukukitavsiye.com, Erişim Tarihi: 22.10.2016.

⁴³ www.kamupersoneli.net, Erişim Tarihi: 22.10.2016.

ÖSYM'nin yaptığı yazılı sınavdan 100 üzerinden 70 almak ve mülakata girip kazanmak, mesleğe başlangıç için zorlu bir süreci gerektirmektedir:

Kendi dışınla tırnağınla bir yerlere gelmek zor. Elbette yazılı sınavlara çalışacaksın ama mülakat diye bir garabet var Türkiye'de. İllaki birilerine eğilmek zorunda kalacaksın. Bu referans da değil, torpil denen bir kurum ve ben bu nedenle hiç bir sınava girmedim o tarihten sonra. (G1)

diyen görüşmeci, sınava girmemek yönündeki tercih sebebinin sadece sınava giren aday sayısı ile ilgili olmaktan ziyade Türkiye'deki liyakat sorununa değinmektedir.

Her ne kadar noterlik mesleği görüşmeciler tarafından “yarı memur” şeklinde tanımlansa da kendi işlerinin patronu gibi olduklarını belirterek hâkimlik ve savcılık mesleklerinden farklarını belirtip noterliği tercih ettiklerini söylemişlerdir. Noterlik mesleği de taşrada uzun yıllar yapıldıktan sonra büyük şehirlere gelinebilecek bir meslek olması açısından hâkimlik ve savcılık meslekleri ile benzerlikler göstermektedir. Noterler Kanunu'na göre noterler üç sınıfa ayrılır. İlk defa noterlik mesleğine girenler üçüncü sınıf noter olarak göreve atanır. İkinci ve üçüncü sınıfta asgari hizmet süresi dörder yıldır. Bu sürenin sonunda noterin sınıfının yükselbilmesi için noteri denetleyen adalet müfettişinin olumlu görüşü şarttır (NK, 1972: madde 24). Birinci sınıf noterliğe birinci sınıf, ikinci sınıf noterliğe birinci veya ikinci sınıf, üçüncü sınıf noterliğe birinci, ikinci veya üçüncü sınıf noterler arasından ilan edilen boş noterliklere veya yeni kurulacak noterliklere başvurular arasından T.C. Adalet Bakanlığı'nca atama yapılır (NK, 1972: madde 27). Bir başka deyişle noterler de taşrada hâkimlerin birinci sınıfa ayrılma sürecinde geçirdikleri 10-12 yıllık süre kadar kalabilmektedirler. Ancak kendileri istemedikçe görev sürelerini doldursalar dahi başka bir yere atanmamaktadırlar. Oysaki hâkimler ve savcılar buldukları yerdeki görev süresinin dolması dikkate alınarak istemi dışında başka bir yere tayin edilmektedirler. Hâkimler ve Savcılar Kanunu'na göre (1983) Türkiye'de adli ve idari yargı teşkilatı bulunan yerler, coğrafi ve ekonomik şartlar, sosyal, sağlık ve kültürel imkânlar, mahrumiyet dereceleri ile ulaşım ve diğer durumları dikkate alınarak bölgelere ayrılır ve her bir bölgedeki görev süresi saptanır (HSK, 1983: madde 35). Bu kriterlere göre adli teşkilatın bulunduğu yerler birden beşe kadar derecelendirilmiştir ve şartların en zor olduğu bölge beşinci bölgedir. İyi terfi alan hâkim ve savcılar, birinci sınıfa ayrılıncaya kadar geçirdikleri on yıllık meslek süresi içerisinde en iyi ihtimalle en az üç kez tayin

suretiyle görev yerlerini değiştirmektedirler. Dolayısıyla bu şartlar altında çalışmak istemeyen hukukçu kadınlar diğer hukuk mesleklerini tercih etmektedirler:

Avukatlığın daha fazla bağımsız yönü oluşu beni cezbediyor. Aslında şu anda avukatlıktan hâkimliğe geçiş imkânları var, ders çalışma imkânım da var şimdi ama tercih etmiyorum. Hâkimlik savcılık mesleğinde çok tayinlerin olması, ister istemez bağımlı olması beni itiyor. (G14).

Hâkimlik savcılık birinci sınıftan itibaren düşünmedim. Başkalarının beni atayacağı bir meslek benim için kötü meslek. (G15).

Yarı memuriyet gibi görünen noterlik ise aslında hemen hemen tüm hukuk fakültesi mezunlarının başvuru yapıp sıraya girdikleri bir meslektir. Görüşmecilerimizden birisi de bu durumu “Kendi aramızda herkes okulu bitirdiğinde noterlik başvurusu yapar. (G14).” diyerek dile getirmiştir. Noterlik mesleğine taşrada başlanmaktadır ve para kazanma ihtimali mesleğin yaklaşık ilk on yıllık sürecinde düşüktür. Ancak süreç içerisinde iyi gelir getiren bir meslek haline gelmektedir ki bunun içinde yine ortalama on yıllık süreye ihtiyaç vardır. Türkiye genelinde noterlik sayısı 1780, noterlik başvurusu yapanların sayısı ise 40.000 kişiyi bulunca noterlik ulaşılabilirliği zor bir meslek haline gelmiştir. Talebin çok olması nedeniyle T.C. Adalet Bakanlığı kaynakları noter olmak için başvuran kişilere sıranın 110 yıl sonra gelebileceğini belirtmektedirler⁴⁴. Dolayısıyla hukukçu kadınlar da noterlik mesleğini gözden çıkarmaktadırlar:

Noterlikte sıra çok bize sıra gelmez. Mezuniyetten 3-4 yıl sonra başvurduğum (2002-2003)... Ben zaten 15-20 sene sonra zaten geleceğim yere gelmiş olurum. O yaştan sonra kim o işi yapacak. (G1).

Tayinleri, yani başkaları tarafından kendi adına karar verilmesini istemeyen hukukçu kadınlar avukatlık ya da akademisyenliği tercih etmişlerdir. Hâkim ve savcı için belirlenen kalıpların içine girmek istemeyip daha bağımsız olacakları alanlara yönelmişlerdir:

Hâkim savcılıkta çok fazla kalıplar vardı ve bunlara uygun olmayacağımı anladım... Hâkim savcının nasıl davranması gerektiği, günlük yaşamını nasıl sürdürmesi gerektiğine dair çok fazla sosyal norm var. Özellikle kadın hâkim savcılar için bu baskı daha da fazla. Dolayısıyla bu kalıplara ya kendimi zorlayıp mutsuz olacaktım ya da hiç o alanlara girmeyip kendime uygun olanı bulacaktım (G16).

Avukatlık benim için uygun. Kazara diğer hukuk mesleklerine girmiş olsam bile basamakları çıkarken yaşayacağım zorluklar, liyakat, itiş kakışlar. Hiç bir zaman bu tarz

⁴⁴ www.haberturk.com, “Noterlik İçin Asırlık Bekleyiş Bitiyor” başlıklı 22.12.2015 tarihli haber, Erişim Tarihi:25.10.2016.

şeylerin, mücadelelerin içinde olup o sürtüşmelerin içinde olabilen biri olamazdım. Hayatımı, kendi sınırlarımı çizip istediğim işi alıp, istemediğim işi almamak noktasında yürütmek hep bana cazip geldi. (G1).

Akademisyenlik mesleği de görüşme yapılan hukukçu kadınların çoğunluğunun aklından geçen ancak yabancı dil eksikliği ya da gelir getirme durumunun zayıf kalması nedeniyle tercih edilmeyen bir meslek olarak karşımıza çıkmaktadır. Ayrıca asistanlık sürecinden başlayıp profesör oluncaya kadar çok emek harcanması gereken bir meslek olarak görüldüğü için de tercih edilmemektedir (G1, G3, G14, G6). Akademisyenliği tercih edenler okumaya, araştırmaya, sorgulamaya özellikle de felsefeye olan ilgileri nedeniyle bu alana yönelmişlerdir. Tezin örneklem grubu dikkate alındığında böyle bir sonucun çıkması normal karşılanabilir ve bu bulgunun genele ne kadar yayılabileceği eleştiriye açıktır. Ancak görüşme yaptığımız akademisyenler “ideal akademisyenlik” kavramına uygun yani okuyan, sorgulayan mesleğin maddi yönünü hesaba katmayan, alanındaki çalışmalarıyla var olmaya çalışan kadın sorunlarına duyarlı ve bu alanda çalışmalar yapan kadın akademisyenlerdir:

Birşey üretmek, okuduğum alanda bir fikir ortaya atmak onun peşinden gitmek hep ilgimi çekmiştir. O yüzden akademisyenliği seçtim...Çok para kazanma hürsü olan bir insan da değilim. O nedenle akademinin bana tam biçilmiş kaftan olduğuna karar verdim ve yolda devam ettim. (G5).

3.2.2.Hukukçu Kadınların Mesleki Deneyimlerinde Toplumsal Cinsiyet Yargılarının İzleri

Hukukçu kadınlar gerek hukuk fakültesini bitirip meslek öncesi eğitimleri sırasında gerekse de mesleklerini icra ederken “kadın” olmaktan kaynaklı farklı deneyimler yaşamaktadırlar. Hukuk fakültesinden mezun olduktan sonra hukuk mesleğinin farklı alanlarında çalışabilmek için mesleğin niteliklerine göre staj yapılmaktadır. Akademisyenlerin çoğunluğu mesleğe asistan olarak başlarken, avukatlar ve noterler staj sürecinden, hâkim ve savcılar ise adaylık sürecinden sonra mesleğe başlamaktadırlar. Noterlik Kanunu’na göre, noter olabilmek için noterlik stajını tamamlayıp noterlik belgesini almış olmak şartı vardır (NK, 1972: madde 5). Noterlik mesleğine hâkimlik, savcılık, avukatlık mesleklerinden geçiş yapıldığından ve bu mesleklerde staj süreleri tamamlandığından noterlik mesleğine başlangıçta staj yapılmamaktadır (NK, 1972: madde 6). Dolayısıyla görüşmecilerimizin hâkimlik,

savcılık, akademisyenlik ve avukatlık stajlarıyla ilgili verdiği bilgiler doğrultusunda analiz yapılmıştır.

Akademisyen hukukçu kadınların asistanlık sürecindeki deneyimleri asistanlık yaptıkları üniversiteye ve kürsüye göre farklılık göstermektedir:

Çok ayrıcalıklı bir kürsüm vardı. Danışmanım dört dilde okuyabilen ve dile çok meraklı bir insandı ve ben de asistanlığın aynı zamanda derslere girme, sınav kağıdı okuma gibi kısmının da öğrenilmesi gerektiğini düşündüğüm için her sınav döneminde ‘hocam sınav kağıtlarını ben de okuyayım’ diyordum. “Hayır, bu çok aptalca bir iş, insanı körelten bir iş. Sen git oku (okuma yap). Gittiğimde iki kitap sıkıştıran, yazdıklarımı titizlikle okuyup destek veren ve bu anlamda benim entelektüel gelişimimi ön plana çıkartan birisiydi ve kadın olmam konusunda hiç bir negatif olay yaşamadım. Tam aksine, çıktı odaklı bir kürsüydü. Kürsüde hem kadın hem erkek arkadaşlar vardı. Onlarla da benzer bir sorun hiç yaşamadım Ama bu dediğim gibi ben çok şanslıydım. Yaşayan arkadaşlar bunu biliyor. Yani kılık kıyafet konusuna kadar inilen kürsüler vardı. Yani kadınların döpiyes giymesi gerektiği, pantolon giymenin yasak olduğu kürsüler vardı. Bizde hiç öyle bir şey sınırlama yoktu. Bir de hukukta, klasik üniversitelerde kamucular genel olarak daha liberaldir, özel hukuk kürsüsü daha muhafazakâr ve bu gelenek böyle devam edegelmiştir. Ama çok uzun yıllardır devlet üniversitelerinde çalışmıyorum. Ama bunda çok büyük bir değişiklik olduğunu da düşünmüyorum merkez üniversitelerde. Taşrada da muhafazakâr havanın ağırlıklı olmaya başladığını da duyuyoruz eski asistanlarımızdan yeni meslektaşlarımızdan. (G11).

Yine başka bir hukukçu akademisyen görüşmeci, asistanlığı sırasında yaşadığı toplumsal cinsiyet eşitsizliğine yönelik deneyimini şöyle aktarmaktadır:

Kadınlardan bir şey istemek çok kolay. Nasıl ki bir erkekten su istemezsiniz, kadından istersiniz. Bu daha kolay gelir. Ben asistanken de bunu çok görüyordum. Şu çeviriyi yapiver diye bir erkek asistana çok kolay denmezken kadın asistana denir. (G15).

Avukatlık Kanunu’na göre, avukatlık stajı bir yıldır. Bu bir yıllık staj süresi içerisinde ilk altı ay mahkemelerde, kalan altı ayı da en az beş yıl mesleki kıdemi olan bir avukat yanında yapılır (AK, 1969: madde 15). Stajyer, avukatla birlikte duruşmalara girmek ve dava dosyasıyla ilgili işlemleri yapmak, baroca düzenlenen eğitim çalışmalarına katılmakla yükümlüdür (AK, 1969: madde 23). Yasalar çerçevesinde yapılacak staj yeri bellidir: Mahkemeler ve avukatlık büroları. Mahkemelerde yapılan altı aylık staj sonrasında kadın stajyer avukatlar “güvenilir” bir büro arayışı içerisine girmektedirler:

Düzenli güvenilir bir büro için elbette birkaç referans gerekli. Tek başına bir kadınsın, her yerde çalışmıyorsun, herkese güvenemiyorsun. (G1).

Büronun “güvenli” oluşu, iki açıdan dikkat edilmesi gereken bir husustur. Birincisi cinsel tacize maruz kalmamak adına:

Avukatlık mesleği bireysel çalışılan bir iş ama o işte bir işçileşme var. Sınıfsal olarak da çalışma koşulları olarak da dönüşmüş durumdadır. Kadınlar bunun çok daha zor kısmında.

Eski öğrencim staj yapıyor. Alımlı bir kadın. Sürekli şunu yaşıyor: Gel seni işe alalım deyip yemeğe çıkarma. Böyle dolaylı tacizler, kondurmalarla, onu sadece görüntü gibi işe almak, görmek gibi çok farklı sorunlar yaşıyorlar. (G15).

İkincisi ise staj süresinin verimli geçmesi adına:

İşi öğrenmek istiyorsanız staja daha aktif katılırsınız. Yoksa stajın size vereceği bir şey yoktur. Adliye stajlarında sadece şekil öğrenirsiniz. Ama iyi bir avukatın yanında yapacağımız son altı aylık stajda işi çok daha iyi kavrayabilirsiniz. Üniversiteyi sadece teori bilgileriyle bitiriyorsunuz. Pratiği gerçek yaşamda öğrenebilirsiniz. Stajda size sadece onu sağlıyor. Ama bu da kişiye göre değişiyor. (G3).

Zira staj dönemleri üniversitede öğrenilen teorik bilginin uygulamaya döküldüğü alandır. Stajyer avukatların bir sekreter veya getir-götürücü uygulamalarla kullanıldığı gerçeği de dikkate alınmalıdır. Stajyerlik döneminde karşılaşılan bir diğer sorun ise mahkemelerin kalemlerinde çalışan erkek memurların kadın stajyer avukatlara sergiledikleri tahakküm kurmaya çalıştıkları davranışlardır:

Erkek memurların kadın stajyer avukatlar üzerinde baskı kurmaya çalıştıklarını, sözlü olarak taciz ettiklerini, bağıarak çağırarak onları korkutmaya çalıştıklarını çok gördüm. Ben de yaşadım. Karşısında genç bir kadın görüyor. Onu ezebileceğini düşünüyor. Çünkü gündelik hayatında bu hep böyle olmuş. Niye iş ilişkisinde de bunu devam ettirmesin ki?(G5)

Karşısında gördüğü stajyer avukatın hem genç hem de kadın olması aynı zamanda tecrübesiz olduğu ve öğrenecek çok şeyinin olduğu yönündeki algıyı harekete geçirmektedir. Bu algı ile toplumda yaygın olan gençlere öğreticilik yapma dürtüsü devreye girmektedir. Tıpkı evlilik içerisinde yaşça büyük erkeğin tahakkümcü tavırlarıyla genç karısına kendi düzenini dikte etmesi durumunun devreye girmesi gibi. Dolayısıyla erkek memurlar genç kadın stajyer avukatlar üzerinde baskı kurarak öğrenilmiş tahakkümcü baskısını devam ettirmektedir. Ayrıca kadının yerinin evi olduğuna yönelik algı, çalışma yaşamından kadınların dışlanmasına özellikle de statüsel olarak daha iyi statüde olan kadının dışlanmasına neden olmaktadır. Kadın erkek ilişkisinin profesyonel bir iş anlayışı çerçevesinde oluşamayacağı yargısı, erkek müvekkillerle olan ilişkiler konusundaki uyarıları da beraberinde getirmektedir:

Müvekkillerle belli bir seviye dâhilinde bulunmamız gerektiği, dışarıda hal ve tavırlarımıza dikkat etmemiz gerektiğine dair önerilerde bulundu daha tecrübeli meslektaşlarımız. Temiz giyinmemiz gerektiği, müvekkillerimizle işi şahsileştirmememiz gerektiği çok önerildi. Gereğinden fazla müvekkille samimi olmamamız, özellikle erkek müvekkilse, mesai saati dışında arıyorsa ona dikkat etmemiz söylenmişti ki ben de buna dikkat ediyorum. (G14).

Kimileri diyor ki kadın zaafı olan erkek personele küçük bir dekolteyle her şeyi yaptırabilirsiniz. Birinde de kadınlara çok kötü davranan burada işin ne evinde otur tarzında yaklaşan personel tipi olduğunu arkadaşlarımdan duyuyorum. (G16).

Hâkimler Savcılar Kanunu'na göre (1983), adaylık süresi Türkiye Adalet Akademisi Kanunu hükümlerine tabidir. Avukatlık mesleğinden adaylığa alınanlar altı ay süreli meslek öncesi eğitime alınırlar ve bu eğitim, Türkiye Adalet Akademisi eğitim merkezinde verilir. Adli yargı adaylarından meslek öncesi eğitimlerinin altı ayını, avukatlık mesleğinden adaylığa geçenlerden meslek öncesi eğitimlerinin üç ayını tamamlayanlar T.C. Adalet Bakanlığı'nca hâkimliğe veya Cumhuriyet savcılığına atanacak şekilde ayrılırlar. Türkiye Adalet Akademisi, son eğitim döneminde öğretilecek konuları bu ayrımı esas alarak belirler (HSK, 1983: madde 10). Adaylık döneminde hem mahkemelerde geçirilen süre hem de Türkiye Adalet Akademisi'nde geçirilen süre sadece teoriyi uygulamaya geçirme süreci değil, aynı zamanda mesleki giyim ve davranış kurallarını öğrenme ve öğretme sürecidir. Zira hukukun egemen yapılması içerisinde “hukukçu kadın” veya “hukukçu erkek” nasıl olmalıdır şeklinde kodlanan kalıplaşmış öğrenilmişlikler vardır. Davranış kuralları hâkim ve savcılarının bağımsız karar alma yetkisinin zedelenmesini engellemek gerekçesiyle görev yaptığı bölgedeki vatandaşlardan izole olunmasına yöneliktir:

Hâkimlik stajındayken bize gösterilen Türk askeri ölmez, Türk askeri şöyle olmaz gibi bir şey. Hâkim savcı kimsenin çayını içmez, kimseyle görüşmez. Sadece hâkim savcıyla görüşür. Hâkim savcı için cam fanusta yaşayan insan imajı oluşturuluyor. Siz vatandaşın çayını içmeyin. Olur ya vatandaş der ki çayımı içti sırf o yüzden kararımı böyle verdi. (G12).

Bu tarz kuralların bazı olumsuz sonuçları da olmaktadır. Zira G12'nin de belirttiği üzere mesleğe aday olarak başladığınız andan itibaren sadece hâkim ve savcı adaylarıyla bir arada olmaya başlanmaktadır. Atamaları yapıp göreve başladıktan sonra da yine kendi meslektaşlarıyla bir arada olmaktadır. Bunda elbette lojmanların da etkisi vardır. T.C. Adalet Bakanlığı'nın hâkim ve savcılara tahsis edilen lojmanlar da kuralların devam ettirilmesinde aynı zamanda meslektaşların da birbiri üzerinde denetim mekanizması kurmasında etkili olmaktadır. Olumsuz sonuçlardan bir diğeri ise kurallarla şekillendirilen hukukçuların ailelerinin de bu durumdan etkilenmeleridir:

Aile ve özel hayatımıza ilişkin öğütler verildi ama zaten ben kişiliğimi zan altında bırakmam ki. Derlerdi ki, kimseden borç almayın, aynı bakkaldan iki kereden fazla alışveriş yapmayın. Eşiniz ve çocuklarınız da aynı durumda oluyor sizinle (baskı). Çocuklarımız biraz daha zayıf karakterli olabiliyor. Bize laf gelmesin diye biraz baskıcı davranıyoruz ve onun izleri kalıyor.(G9).

Hâkimlik ve savcılık stajlarında üzerinde durulan önemli konulardan birisi de kılık kıyafet konusudur:

Stajlarda bize bir gösterilen de ‘siz doğru karar verebilmeniz için kıyafetlerinize de dikkat etmelisiniz. Bir hukukçu imajı olmalı daha muhafazakâr giyim tarzı. Bir hâkim savcı ceketsiz gezmez (o zaman pantolon yoktu), kısa etek hâkim savcıya yakışmaz. Diz altında olmalı. Daha efendi, daha hanım efendi bir kıyafet tercih etmelisin. Ön plana çıkacak hiçbir şeyin olmamalı. Senin kıyafetin hâkim savcı kadınlık sıfatın ön plana çıkmamalı’. Zaten bunu söylemeseler bile biz dikkat ediyorduk ama bazıları bunu aşırı muhafazakârlığa dönüştürüyor, bazıları aşırı frapanlığa çeviriyor. (G12).

Gözden kaçırılan nokta, artık reşit olma yaşını çoktan geçmiş, üniversite bitirmiş ve mesleğini eline almış bilinçli bireylere yapılan müdahaledir:

Biz ne yapmamız gerektiği ya da gerekmediği konusunda gayet bilgiliydik, bilinçliydik. Hiç bir şekilde bana şöyle yap ya da böyle yap şeklinde telkinde bulunulmadı. Ancak ben ihtiyaç duyduğumda ne yapayım diye gidip kendi hocalarıma sordum. (G2).

Hukuk mesleğindeki kadınların bilgilerinde mesleklerindeki diğer rol modellerin de etkisi olmuştur:

Genelde staj yaptığımız yerdekileri emsal almaya çalışıyorduk. Biz kendimizce birçok şeyi anlamlandırıyorduk. Nerde nasıl davranılır şeklinde. Mesleki anlamda görsel olarak da ilk tecrübelerimiz orada oldu. (G10).

Judith Butler, “Cinsiyet Belası” (2008) isimli çalışmasında, Beauvoir’in “kadın doğulmaz, kadın olunur” sözündeki cinsiyet-toplumsal cinsiyet ayrımının eleştirisini yapmaktadır. Ona göre cinsiyet de toplumsal cinsiyet de bir “inşa” ile oluşmaktadır. Söylem, adlandırma sayesinde insanları veya bedenleri hem belli kategoriler altına koyar hem de bu kategorilerin yarattığı gruplar arasında hiyerarşik iktidar ilişkileri kurmaktadır. Böylece insanlar, söylemin dayattığı şekilde davranmaya, düşünmeye, konuşmaya ve bir takım rolleri oynamaya zorlanmaktadır. Bir başka deyişle toplumsal cinsiyet, iktidar ilişkilerinin kurulması ve sürdürülmesiyle ilgili bir kavramdır. İnsanlar, söylemin dayattığı şekilde davranarak ve onun normlarını icra ederek tabi olur ve iktidarın bir parçası, bir aracı haline gelir. İktidar, sürdürülebilirliğini sağlamak için ise inşa sürecini sürekli hale getirir ve kimlikleri yeniden üretir (Butler, 2008). Görüşmecinin staj dönemine ilişkin verdiği “Toplumun genel kuralları geçerliydi. Baskı yok. Büyüklerimizden gördüklerimizden öykündük ” (G4) cevabı, inşa sürecinin varlığına verilen bir cevaptır. Zira ataerkil toplumlarda toplumun genel kuralları erkekler tarafından belirlenmiştir. Dünyada toplumsal düzenin ataerkil olduğunu ve toplumsal düzenin kadını erkek karşısında eşitsiz kıldığını söyleyen feminist hukuk teorisyenleri hukukun da bu eşitsizliği meşrulaştırdığını ve hukukun eril zihniyeti yansıttığını iddia etmektedirler. Hukuk mesleğindeki hukukçu erkeklerin sayısı da bu iddiayı destekler niteliktedir. Dolayısıyla hukuk mesleğindeki kurallar ve

davranışlar da erildir ve erkek cinsiyetinin özelliklerini yansıtmaktadır. Kadınlar da gerek mesleğe girerken gerekse meslekleri süresince, eril kodlara göre davranmakta ve hukukun ataerkil yapısını yeniden inşa etmektedir:

Kadın adaylar evet hâkim savcı oldular ama erkek bakış açısına uygun bir hâkim savcı oldular. Yani, etek boyunun nasıl olacağından, saçını nasıl toplayacağına kadar, mülakata (hâkim-savcılık) makyajsız gideceğine kadar tüm kurallar erkeğin isteğine göre belirlenmişti. Kendileri olarak gitmediler o mülakata. Bir şekilde kadın hukukçuların sistem içinde erkekleştiğini düşünüyorum. Kadın olarak var olabiliyorlar mı acaba bunu merak ediyorum. Üzerine düşünülmesi gereken bir şey. (G5).

Sandra Bem (1983) ve Dökmen'in (2009) de belirttiği üzere, toplumun oluşturduğu kadınlık ve erkeklik tanımlarını çocuklar gelişme evresinde öğrenir. Bu tanımlar toplumların çoğunda sadece cinsiyete dayalı anatomik farklılıklara, iş bölümüne ve kişilik özelliklerine dayanmaz. Aynı zamanda benzetmeler yoluyla çok zengin bir çağrışımı da içerir. Çocuklar, cinsiyetle ilgili öğrendikleri yeni bilgileri daha önceki bilgileriyle birlikte değerlendirerek yeni bilgiyi özümser. Cinsiyetleri ayırıştırma sürecinde çocuk, kendilik kavramını oluştururken ve dünyayı algımlarken cinsiyet şemalarını içselleştirir. Gelen bilgileri kodlayarak kadınlarla erkekler için ayrılmış şemalara gönderir. Buna göre kız çocuğu zayıf, erkek çocuğunu kuvvetli algılamayı, zayıf erkek çocuklar ile güçlü kız çocukları fark etmemeyi öğrenir. Hâkim ve savcılara yönelik kimlik algısı da “erkek hâkim, erkek savcı” kodlarıyla zihinlerdeki yerini alır. Hâkimler ve savcılar, toplumun gözünde hukuk sisteminin temsilcileridir ve bu büyük algı onlara yönelik beklentileri de yükseltir. Ancak bu beklenti, algılardaki eril hukuk sisteminin de etkisiyle erkek hâkim ve savcıya yöneliktir (Dökmen, 2009: 69-70; Bem, 1983). Eğer eğitim süreci içerisinde bu şemalara müdahale edilmezse şemalar, kalıp yargılarla yaşam boyunca devam eder. Hâkim kadınlara yönelik taşradaki algının da sebebi budur. Zihindeki şemalarda “erkek” olarak kodlanmış bir hâkim, devleti temsil eden güçlü erkek hâkim yerine zayıf olarak kodladığı bir kadın hâkim gördüğünde onu yok sayma davranışında bulunmaktadırlar:

Hâkimlik mesleğini yaparken keşif sırasında ben devamlı konuşan bir kadını mübâhire dedim ki Kürtçe müdahale ediyor. Bu kadar müdahale etmesin. Varsa bir diyeceği müdahil olsun onu da dinleyelim. Böyle keşfin huzurunu bozmasın. Tutuklama yetkim var tutuklayabilirim.” Bizim bölgede kadınlara eksik etek derler. Kadının bana söylediği şu, tabi çeviri yapıyor: “Aaa niye beni tutuklasın ki? O da benim gibi bir eksik etek. Nasıl böyle bir yetkisi olabilir.” Aslında demek istediğim, sizi zaten hiçbir zaman şey konumunda görmüyor. Kendisiyle aynı eksiklikleri olan kadın konumunda görüyor. Üstelik hiç bir zaman hâkime hanım demezlerdi. Yani seni görmek istediği sıfat da baskın erkek rol model. Yani kadın olarak görmüyor. Öyle olunca meslek olarak hâkimliği icra etmeniz o

yıllarda daha zordu. Belki şimdi biraz aşılmıştır diye düşünüyorum ama devam eden arkadaşlarımız halen aynı sorunları yaşadıklarını söylüyorlar. (G12).

Yine bu şemalar içerisinde bilinçaltına yerleştirilen kadın ve erkek kodları kullanılan dil vasıtasıyla görünürlük kazanmaktadır:

Savcı Bey izinde, yerine yeni bir Savcı Bey geldi. (G10).

“Hâkim kadın iktidarı temsil edemez, karar verici olamaz.” zihniyeti, bazen de hâkim kadınları “yok hükmünde saymıştır”. Zira eril bir zihniyette kadın karar veren değil, hakkında karar verilendir. Bir başka deyişle belirleyen değil belirlenendir:

...ilçesinde ben görev yaparken vatandaş arazi davası için kaymakama gitmiş. Kaymakam, orada hâkim var, dava aç deyince vatandaş : ‘ama hâkim kadın’ demiş. Dava açmadı o vatandaş. Erkekler kadınları kendi malları gibi gördükleri için dışarıda onları karar verici olarak görmüyorlar. (G9).

Hukukçu kadınların karar verici meslektan olmadığı yani bir avukat olarak savunma yaptığı durumlarda da hukukçu kadınlar, hukukçu kimliklerinin yok sayılıp kadın kimlikleri nedeniyle ikincileştirilmektedirler. Karşısında bir başka bireyi temsil eden kadın avukatı gören davalı taraf tehdit, hakaret ve küfür yoluyla etiketlenmiş kadın cinselliğine sataşmaktadır:

Önemli ölçüde kadın avukat erkek avukat ayrımıyla karşılaşmıyoruz. Güven anlamında da itimat var. Bu işi yapabilir mi yapamaz mı gibi bir sıkıntıyla çoğunlukla karşılaşmıyoruz. Ama icra işiyle ilgileniyorsanız ve hacze gittiğinizde bazen kadın hukukçu olarak sıkıntı yaşayabiliyoruz. Çünkü bazen abuk sabuk yerlere gitmek zorunda kalıyoruz. Oradaki insanlar kadın olmanızdan kaynaklı biraz daha üst perdelerden konuşabiliyorlar. Tehdit, hakaret, küfür v.s. ile karşılaşabiliyoruz. (G14).

Aslı Zengin’e göre, küfürün tabu olana yatırım yaptığı açıkça bilinir. Yani küfür, mahrem ve kutsal sayıldığı için sakınılan şeyin ifşa edilmesine, açılıp saçılmasına yol açan söz, eylemdir. Karşı tarafta utanç yaratmayı hedefler. Kadının cinselliğinin görünürlüğü, tehlikeli ve egemen erkeklikle harmanlanan düzene tehditkâr olduğu için küfür, damgalanmış, etiketlenmiş kadın cinselliğine sataşır. Küfür, kadın cinselliğini ve bedenini heteroseksüel erkek bakışına göre niteleyen bir araç işlevi görür (Zengin, 2015). Resmi ortamlarda kabul edilmeyen, çoğunlukla kahvehane, stat, sokak gibi kamusal alanlarda ve özel alan olarak da evde sergilenen bir davranıştır. İcra davaları özelinde değerlendirdiğimizde niteliği gereği karşı tarafın ev ve işyeri dediğimiz özel alanlarda gerçekleştirildiğinden davalı tarafın aciziyetini bastırmak için kullandığı bir

araç haline dönüşmektedir. Zira küfür eden kişi, o kısacık süre içerisinde geçici de olsa iktidar olduğunu düşünmektedir.

Taşrada görev yapan hâkim ve savcı kadınların belirttiği üzere, kendilerini yok sayan, eksik etek olarak gören bireylerle karşılaşmışlardır. Ancak herhangi bir saygısız tutum ile karşılaşmadıklarını, her zaman saygı gördüklerini belirtmektedirler. Ancak bu durum avukat kadınların özellikle icra davalarıyla ilgili işlerinde değişmektedir. Devleti temsil eden hâkim ve savcı kadınlara yönelik saygı, müvekkilini temsilen işini yapmaya çalışan avukat kadına gösterilmemektedir. İcraya giden erkek avukatlar da kadınlara sergilenen davranışlarla karşılaşabilmektedirler. Bu durumu çözmek için kadın avukatlar bu davranışlar sebebiyle erkek kâtip çalıştırmaktadırlar. Ancak bu durum kadın avukatların alabilecekleri dava türlerini sınırlandırabilmektedir:

Dava alma açısından bayanlar erkeklerden daha geride kalabiliyorlar. Her davayı alamayabiliyorlar. Çünkü iki buçuk yıllık avukatlığım sürecinde ceza davası almamaya özen gösterdim. İcra davası almamaya özen gösterdim. Çünkü bunlar sıkıntılı davalar. İcra davası aldığımızda ve gittiğinizde ki ben bir iki tane aldım her seferinde polis ve jandarmayla gitmek zorunda kaldım. Çok sıkıntılı işler. (G3).

Kalıplaşmış önyargıların yıkılmasında kadınların iş çıktısı odaklı çalışmaları, kadın olmakla özdeşleştirilen hassaslık, kırılganlık, fiziksel zayıflık, çekingenlik yerine karar verici, belirleyici özelliklerini ortaya çıkmaları etkili olmaktadır. Zira pozitivizmin etkili olduğu egemen hukuk anlayışı, Türkiye’de egemendir ve hukuk mesleği Max Weber perspektifinden kimliklendirilmektedir. John R. Schmidhauser’in makalesinde aktardığına göre hukuk, bireysel ilişkiler arasındaki eşitlikte doğal bir hakem olarak hizmet eder. Dolayısıyla hukuk rasyoneldir, objektiftir ve hukuk uygulayıcıları kişisel fikirlerini kararlarına yansıtmadan adaleti sağlarlar. Bu doğrultuda hukuk mesleğindeki eğitim de rasyonaliteyi geliştirmek amacıyla (Schmidhauser, 1982).

Erkek egemen hukuk yapılanması içerisinde de eril kodlarla kodlanmış hukuk mesleğinin erkek uygulayıcıları, rasyonel, objektif kişilik özelliklerinden ziyade kadınların hassas, kırılgan, fiziksel zayıflık özelliklerini ön plana çıkaran bakış açısıyla kadın meslektaşlarını değerlendirmektedirler. Aynı eğitim sürecinden geçmelerine rağmen rasyonel ve objektif yönlerin hukuk mesleğindeki kadınlarda da olabileceği göz ardı edilmektedir. Erkek egemen hukuk yapılanması içerisinde eril kodlarla kodlanmış hukuk mesleğinin erkek uygulayıcıları buna yönelik davranışlar sergilemektedirler:

İkinci görev yerimde Ağır Ceza Mahkemesi üyeliğine atandım. Ağır Ceza Mahkemesi başkanı, kadın olduğum için memnun olmadı. Kadın üyelerin hamilelik, çocuk gibi nedenlerle çok izin, rapor kullandıklarını mahkemenin işlerinin aksadığını söyledi. Benden önceki kadın üyelerle bu nedenle sorun yaşamış. Ona dedim ki 'Biliyorsunuz eşim de burada görevli. Benim rapor alıp gidecek durumum yok. Böyle birşey kesinlikle yaşanmayacak'. Ben onun dediği gibi olmadım. Biz erkeklerden daha dayanıklıyız. Meslek hayatında sadece doğumda rapor kullandım. Kadınların ev yaşantısına daha bağlı olacağını düşünüyorlar. Benim çalışmamı görünce zaten başkanın bana tavrı da değişti. Hamilelik döneminde eşinin yaptığı özel yemeklerden 'senin canın çekiyordur' diye bana yemek taşıdı. Bu algıda, durumu suiistimal eden kadınların da payı var. Benden önceki Ağır Ceza Mahkemesi üyesi kadın hâkimin bekâr ve herhangi bir sağlık, aile sorunu olmamasına rağmen sürekli rapor kullanması başkandaki önyargıda etkili olmuş. (G13).

Asistanlığım döneminde kadın asistanlara karşı ön yargı var mıydı? Vardı. Şu şekilde. Benden evvel daha doğrusu iki hanım arkadaşla girdik biz. İkimizden önce üç dört kadın asistan bırakmışlar, ayrılmışlar. Onun için pek istemiyorlar idi. Başlangıçta beni de biraz kuşkuyla karşılayan hocalar oldu. Şöyle ki, şu bakımdan: Genellikle bizde asistanlar fakültelerin birinci, ikinci, üçüncülerinden seçilirdi. Ben ancak yirminciydim. Çünkü iki sene çalışarak okuduğum için ancak "iyi" dereceyi tutturabilmişim. Fakat benim kadın hocam benden memnun idi. Ama diğer erkek hocam beni hiç tanımıyordu. Başlangıçta şüpheyle karşıladılar ve bana sınav açıldı. Bayağı ciddi, ağır bir sınav oldu. Fakat erkek hocam dedi ki bir sene deneyeceğiz sizi ondan sonra karar vereceğiz. Bir seneye kalmadan onunla da ilişkilerimiz iyi oldu. Hiç bir sıkıntım olmadı. (G2).

Bunu yıkabilen hukukçu kadınlar hem aile hem eğitim yaşamları süresince eşitlik, aynılık çerçevesinde yetişen kadınlardır:

Gözlemlerim bana kendi ailemde bile babamla annem arasındaki statü farkını gösterdi. Annem direnirdi ama babam bir Anadolu erkeği idi, benim dediğim olsun isterdi. Fakat annem, ablamları ağabeyim arasında çok güzel bir denge kurmuştu. Kadın erkek ayrımı olmaz derdi. Herkes evet kendi işini bilecek ve diğerinin de işini bilecek ve yapacak derdi ve annem özellikle taşradan Ankara'ya gelmek için ısrar etmiş ki ablamları ağabeyim okusun diye. Annem oldu bitti çok da okumaya meraklı olduğu için kadın erkek eşitliğini savunurdu. Kadın erkek arasında bir fark olmadığını söylerdi bazı fizyolojik farklılıklar dışında. Düşünme yeteneği bakımından veya birçok alanda kadının daha da üstün olduğunu savunurdu ve bana da öğretirdi. Hiç unutmuyorum ilkokuldayken benim ilkokul öğretmenim, işte bu eski öğretmenler, çok iyiydi, bir gün bize bir avcılar şarkısı diye bir şey öğretmişti. Bir operadan alınmış. Sene sonunda bunu bir müsamerale haline getirelim avcı olun, söyleyin dedi. Ben de dedim ki ama avcı erkeklerden olur. Hayır dedi, bana Avrupalı örnekleri tuttu getirdi. Kadın da olur erkek de olur dedi. O zaman kafama dank etti. Çünkü öğretmen çok önemli çocukların hayatında. (G2).

3.3.HUKUK MESLEĞİNDE CAM TAVANLAR

1980'lerden beri kadınların eğitim niteliklerindeki ilerlemeler, çoğu kadının evliliği geciktirmesine ve çocuk doğurmayı ertelemesine neden olmuştur. Dünyanın genelinde evlenmeyi ve çocuk sahibi olmayı ertelemiş olup profesyonel mesleklere ve yönetim işlerine hazır kadınların oluşturduğu havuz, potansiyelin büyüdüğünü göstermektedir (Wirth, 2001: 25). Aynı zamanda kamu sektöründeki ve hizmet sektöründeki büyüme,

birçok ülkede siyasi ve hukuki eşitliğe verilen önemin artması, nitelikli kadınlara düşük ve orta seviyedeki yönetim kademelerinde fırsatlar sağlamıştır. Tüm bu değişimler kadınların daha yüksek kademelerdeki yöneticilik pozisyonlarını talep etmelerine yol açmıştır. Ancak cam tavanlar, daha yüksek maaş ve daha fazla sorumluluğu içeren profesyonel mesleklere ve yönetimle ilgili işlere kadınların girişini sınırlamaya devam etmektedir (Wirth, 2001: 26). Hukuk mesleklerinde de bu sınırlamaların varlığı nicel temsil oranlarında kendini göstermektedir.

Uygur'un da belirttiği üzere (2015), “Tarihsel çerçevede hukuk normlarının önyargıları besleyen ve sürekliliğini sağlayan ataerkil ideolojiden türetildiğini görmekteyiz. Bu tür normlar önceki Medeni Kanun ve Ceza Kanunu'nda görülmektedir. Hukuk uygulamasına gelindiğinde de ataerkil ideoloji kaynaklı perspektifin hukuk uygulamasına hâkim olduğu görülmektedir. Bu da hukukun adaletsiz bir kurum olarak varlığını sürdürmesine neden olmaktadır. Hukuk normları ve hukuk uygulaması bakımından adaletsizlik ortaya konabileceği gibi hukuk uygulayıcılarının cinsiyeti bakımından da adaletsizlik ortaya konabilir. Bu bakımdan hâkim ve savcılık mesleğinde yer alanların sayılarına bakıldığında erkeklerin çok daha fazla önde olduğu görülür.”

Yukarıda verilen rakamlardan görüldüğü üzere sadece hâkimlik ve savcılık mesleğinde değil, hukuk mesleğinin her alanında erkekler, sayı ve temsil bakımından kadınlardan çok daha fazladır. Kadınlar, örgüt ve meslek hiyerarşisinde ve dolayısıyla da ekonomik güç, siyasi güç ve saygınlık hiyerarşisinde erkeklere nazaran daha alt sıralarda yer almaktadırlar. Kadınların beşeri sermaye donanımlarını yükseltmelerine ve başarılar göstermelerine rağmen güç hiyerarşisinde yükselmelerini önleyen engeller vardır. Bu engeller zaman zaman yasal düzenlemelerle getirilen kotalar aracılığıyla karşımıza çıkarken, çoğu zaman görünmez engellerin varlığı kadınları belirli mesleklerle veya mesleklerdeki temsil makamlarından mahrum bırakmıştır. “Kota” konusu tezin devamında analiz edildiğinden tekrara düşmemek adına burada ele alınmamaktadır. Bu başlıkta görünmez engeller, yani cam tavanlar açısından hukuk mesleğinde hukukçu kadınların yeri görüşmecilerden edinilen bilgiler doğrultusunda analiz edilmektedir. Kadınlar, çalıştıkları örgütün yönetim hiyerarşisinde nadiren yükselirler. Mevcut ama tanımlanamayan, doğrudan gözlenemeyen engellerle karşılaşılır ve yükselmezler. Cam tavan, bireysel yetersizlikler nedeniyle değil, kadın olmaktan dolayı temsil

makamlarına kadınların yükseltilmemesini ifade eden bir kavramdır. Bu nedenle de kariyer basamaklarının tepesine doğru kadın sayısı azalır, hatta sıfırlanır. Araştırmalarda cam tavan etkisi maaşlar, yöneticilik düzeyindeki kadın sayısı ve oranı incelenerek belirlenmektedir.

Dökmen'in de belirttiği üzere (2009), meslekteki ve yöneticilik düzeyindeki kadınlara yönelik tutumlar cam tavan etkisinin olası nedenleri arasındadır. Bu nedenlerin dayanağı ise kadınların liderlik yeteneğine sahip olmadığına ilişkin kadınların erkek çalışanlar üzerinde otorite kabul edilmelerini engelleyen sosyal değerler, davranışlardır. Dolayısıyla kadınların liderlik için gerekli olduğu söylenen özelliklere sahip olmadıkları algısı cam tavan etkisi yaratır. 1997 yılında İstanbul endüstri kurumlarında yapılan bir araştırmada bu örgütlerde sayıları oldukça düşük kadın yöneticilerin, sayılarının azlığı konusunda getirdikleri açıklamalar cam tavan etkisini göstermektedir: Evdeki sorumluluklar kadınların işlerinde yükselmelerini engeller. Eşlerin (kocaların) işleri yoğun ise evin ve çocuğun sorumluluğu kadınlara yüklenir. Erkeğin işinin önceliği vardır. Kadınların evlerinde oturmaları, ev ve çocuk sorumluluğu almaları yönünde güçlü gelenek ve görenekler vardır. Erkekler kadını yönetici olarak görmeye alışkın değildir. Kadınlar evlenince ya da çocukları olunca evlerini işlerine tercih ederler. (Dökmen, 2009: 204-205). Bu araştırmanın sonuçları ile tezin kapsamındaki görüşmelerden edinilen bulguların sonuçları neredeyse aynıdır. Dolayısıyla son söz olarak söylenebilecek bir analiz sonucu daha başlangıçta söylemek gerekirse hukukçu kadınların sayılarının az oluşu ve meslek hiyerarşisi içerisinde üst makamlara yükselememelerinin önemli nedenlerinden birisi, tıpkı diğer mesleklerde olduğu gibi cam tavanlardır. Hukuk mesleğindeki kadınların karşılaştığı cam tavanlar şunlardır: Ailenin meslekten önce gelmesi, evlenip veya hamile kalıp işi bırakacak algısı, kişinin kendine koyduğu engeller, kadınların yöneticilik yapamayacağına dair yargı.

a.Ailenin Meslekten Önce Gelmesi

Hukuk mesleklerindeki kadınların öncelikle özel alan yani aile içerisindeki rolleri ön planda tutulmaktadır:

Kadın yönetici olarak vatandaş seni görmek istemiyor. Aslında görmek istediği yer öncelikle eş, anne, kadın... Aslında en üst devlet makamlarının bize biçtiği görev de o: 'kadının asli görevi anneliktir. "Kadının asli görevi o olsa bile biz hiçbir zaman o görevi aksatmadık. Gerek hâkimlik gerekse noterlik mesleğinde yaptığım yöneticilik görevlerinde

hep öyle oldu. Eve gittiğimiz zaman yöneticilik gömleklerimizi çıkardık, eşlerimiz için eş, çocuklarımız için anneydik. Hiçbir zaman yöneticiliği oraya yansıtmadık. Eksiklik hissettirmedik çocuklarımıza. (G12).

Gerek mesleklerini icra ederken gerekse de mesleklerinde temsil makamlarına geldiklerinde annelik görevini aksatmadıklarını belirtse de, çocuklar belirli bir yaşa gelmeden hukukçu kadınlar temsil makamları için aday olmamayı tercih etmektedirler:

Kadının ailedeki yerini biliyoruz. Çok mobil olmayabiliyorlar (G4). Elinin rahat olması gerek. Elinizi çocuk, eş tahakkümü ile doldurursanız kadın bir şey olmaz (G4). Hele ki küçük çocuğunuz varsa evinizle ilgilenmek zorunda kalacaksınız (G3). Çocukların büyüdü. Elimi ayağımı bağlayacak bir şey yoktu (G4). Dolayısıyla da temsil makamlarına gelenler çocuklarının büyümesini beklemektedirler: Onları bırakarak yapacak çok şeyim yoktu. Ama şimdi farklı. Kadının ön plana çıkması için belli bir yaşa gelmesi gerek (G4). Benim çocuğum büyüdüktan sonra bu işlere giriştim (G3). Kadınlar ev, iş, çoluk çocuk, aile. Cambaz misali. Bir sürü yerde var olabiliyoruz. Aklımızda kırk iş var, kırk birincisini de yapabiliriz diye düşünüyorum. Üzerimizde bir sürü apoletlerimiz var. Erkeğin böyle yükümlülükleri yok. Hastanesi, doktoru, aylarca gitse bile her şey tıkır tıkır işliyor (G1).

Toplumsal cinsiyet kodlamalarında erkek evlenince eve ekmek getiren taraf olunca erkeğin mesleği, çalıştığı iş öncelikli olmakta ve bu da çalışan kadınların aile yükünü artırmaktadır:

Eşim emzirmek ve karnında taşımak dışında her şeyi hakikaten yaptı ama onun işi benim yapacağım şey anlamında müsait değildi. O nedenle yüklenmek zorunda kalıyorsunuz... Ama orayı da burayı da götürüyorsunuz. (G1).

İşte hem orayı hem burayı götürmek adına hukukçu kadınlar temsil makamlarına çocuklar büyüdüktan sonra aday olmaktadır ve çocuklarının büyüme dönemlerinde ev ve aile işlerine de yetişip zaman ayırabilecekleri nispeten pasif görevlerde olmayı tercih etmektedirler. Bu tercihi noter kadınlar küçük bölgelerdeki iş yoğunluğu daha az olduğundan görev sürelerini çocukların büyüme döneminde oralarda geçirmekten yana yapmaktadır (G3). Hukukçu akademisyenler yardımcı doçentlik kadrosunu alınca çocuk sahibi olmayı tercih etmektedirler (G15, G17, G5). Avukat kadınlar serbest çalışıp bürolarında, kendi belirledikleri saatlerde ve davalarda çalışmaktadırlar (G1, G3, G14). Hâkim ve savcı kadınlar ise iş yükünün yoğun olmadığı küçük bölgelerde çalışmayı ya da tetkik hâkimliği görevini tercih etmektedirler. Bu sayılanlar arasında “pijamalı hâkim” olarak anılan tetkik hâkimliğinin diğerlerinden daha farklı bir yönü vardır. Hâkim ve savcılar arasında büyükşehirde görev yapabilmek için genellikle tercih edilmektedir. Hâkim kadınların ve savcı kadınların buna ek olarak, evde de çalışma imkânının olması açısından çocuklara, aileye zaman ayırabilecekleri bir görev olarak da görülmektedir (G7, G3, G9).

b.Evlilik ve Hamilelik Nedeniyle İşten Ayrılma

Bekârken başlanan hukuk mesleklerinde hukukçu kadınların evlenmeleri, meslektaşları veya kurum amirleri tarafından olumlu karşılanan bir durum değildir. Zira evlenince hamilelik ve bu süreçte kullanılabilecek raporlar veya iş verimindeki düşüş, doğum sonrası izinler kadınları zorunlu olarak meslekten biraz uzaklaştırabilmekte ve erkek meslektaşlarının iş yükünü artırdığı düşünülmektedir:

...hukukun efsanevi hocalarından birinin yanında stajımı yaptım...Stajım bitti evleneceğim. Çalışacak mısın? dedi bana. Evlenince çalışacak mısın? Devam edecek misin dedi. Ben şoka girdim. Köklü bir aileden gelir. Nasıl yani hocam dedim. Ne bileyim dedi. (G15).

Kılıç ve Öztürk'ün 2014 yılındaki kadın istihdamı önündeki engeller üzerine yaptıkları ve TÜİK'in 2002-2008 dönemi verilerini de kullandıkları ampirik araştırmalarında her yıl %60'ın üzerinde kadın ev hanımı olduğu için işgücüne katılmamaktadır ve bu oran giderek artan bir seyir izlemektedir. TÜİK'in bu döneme ilişkin aile yapısı araştırmasına göre, erkeklerin %23'ü ve kadınların %10'u kadınların asli görevinin çocuk bakımı ve ev işleri olduğu gerekçesiyle çalışmaması gerektiğini belirtmişlerdir. Buna göre kadınların %65,7'si erkeklerin %61,6'sı bu görüştedir. Kadınların çalışmaması gerektiğine yönelik sunulan bir diğer gerekçe çalışan kadınların çocuklarının mağdur olduğu görüşüdür. Öne sürülen bu gerekçeler toplumlarda farklılık gösterse de kadına yönelik toplumdaki algının halen değişmediğini ve kadının rolünün ev işleri ve çocuk bakımıyla sınırlandırıldığını göstermektedir. (Kılıç ve Öztürk, 2014: 118-119). Bir başka deyişle dünyada kadınların evde oturup çocuk büyütmeleri gerektiğine yönelik genel algı, Türkiye'de de toplumun kendi kültür ve tarihsel yapısıyla yoğrularak hukuk mesleğindeki erkeklerde yukarıdaki örnekte olduğu gibi alenen ya da aşağıdaki örnekte olduğu gibi ima yöntemiyle ortaya çıkmakta ve kadınları baskı altında tutmaktadır:

Çünkü şu algının içten içe var olduğunu biliyorsunuz: kadın asistan alırken bile iki gün sonra evlenir gider mi? Çocuk yapar mı? Diye içten içe bir kaygının olduğunu biliyorum. Bunu doğrudan size söylemeyebilirler ama ben isteyerek hamile kalmadım ve o ara tez izleme komitem var. 2.5 aylık hamileyim. Söyleyemedim. Sonra fark ettim ki doktora tezi, doçentlik tezi yazan kadınlar bunu içten içe yaşıyor. (G15).

“Hamile kalıp işi bırakacak algısı, işi bırakmak istemeyen kadınlara ise “iş bırakırmak” amacıyla mobing yapılmasına da sebebiyet vermektedir. Kurum avukatlığı sırasında iki yıl arayla çocuk sahibi olan ve doğum iznine ayrılmadan önce son güne kadar görevini aksatmayan görüşmecimize ikinci doğum sonrası sağlık sorunları devam

ettiğinden rapor süresini uzattığı için sarı zarf gelmiştir. Görevde olmadığı süreçte yerine vekâleten gönderilen erkek avukatların şikâyeti sarı zarfın gönderilmesinde tetikleyici olmuştur. İstifa etmeye karar veren görüşmecimiz hukuk müşavirini arayarak duruma itiraz etmiş ve yazdığı dilekçede çocuk doğurmanın bir hak olduğunu “Bir kadın kaç çocuk doğurabilir ki? Ayrıca bu benim hakkım, doğurabilirim de” (G8) şeklinde dile getirmiştir.

Bu tarz olayların özünde erkeklerin, böylesine kararlı ve bilinçli kadınlar karşısında egemenlik alanlarını kadınlarla paylaşmak istememelerinin de etkisi vardır. Zira çalışan kadınların doğurduğu çocuk sayısı TÜİK’in 2011 yılındaki Nüfus ve Konut Araştırması sonuçlarına göre, en az bir evlilik yapmış, okuryazar olmayan kadınların %74,9’u dört ve daha fazla çocuk doğurmuş iken lise ve dengi okul mezunu kadınların %4,8’i dört ve daha fazla çocuk doğurmuştur. Yükseköğretim mezunlarının %22,9’u hiç doğum yapmazken, %1,9’u dört ve daha fazla çocuk doğurmuştur⁴⁵. Hukuk mesleğindeki kadınların çocuk doğurma oranı bu veriler doğrultusunda analiz edildiğinde %75,2 sinin bir ile üç çocuk doğurduğunu söylemek mümkündür. Üst sınır üç olarak kabul edildiğinde bile hukukçu kadının raporlar hariç doğum izninde geçireceği süre 48 hafta yani yaklaşık on bir aydır. Emekli oluncaya kadar çalışan minimum yirmi yıllık süre içerisinde bir yılı bile bulmayan “doğum izni” kadınların çalışma yaşamından dışlanmasına neden olmaktadır.

c.Kişinin Kendine Koyduğu Engeller

Bu engellerden birincisi, kişinin kendi tercihidir. Akademisyen hukukçu kadınlar ya akademik çalışmalara ara vermeden en azından doçentlik unvanını alıncaya kadar idari birimlerde görev almak istememektedirler ya da yapmak istedikleri esas işin akademisyenlik olduğunu ve yöneticiliğin buna engel olduğunu düşündüklerinden yönetim makamlarında görev almamayı tercih etmektedirler. İdari makamlarda çalışmak istemeseler bile vakıf üniversitelerinde fakültede veya üniversite yönetiminde görev almak istemiyorum demek gibi bir seçenekleri olmamaktadır. Fakülte dekanının kendisini çağırarak dekan yardımcılığı görevini teklif eden dekana “ben bir gün düşünüyüm” cevabını veren görüşmecimiz “aslında bu düşünülecek bir şey değil. Bu yap dediğim bir şey. Sormam usuldendir.” (G11) cevabı karşısında kendisini dekan

⁴⁵ www.tuik.gov.tr, Erişim Tarihi: 15.10.2016.

yardımcılığında bulmuştur. Karar alma süreçlerinin içinde bulunmanın ne kadar önemli, belki de cinsiyetçi yapıyı kırmak için yöneticiliğin iyi bir fırsat olduğunu vurgulamalarına rağmen “kadın” konusuna duyarlı ve bu alanda çalışmalar yapan hukukçu akademisyen kadınlar tercihlerini akademik çalışmalardan yana yapmaktadırlar.

İkincisi, kadınlardaki özgüven eksikliğidir. Görüşmecilerin bu konudaki görüşleri kadınların yöneticilik konusunda daha az etkin olduğu ve bunun da kadınların kendilerinden, çekinik tavırlarından kaynaklandığı noktasında birleşmektedir. Burada da kadınların yetiştirilmeleri sırasında sergilenen baskıcı tutumun devam ettiği görülmektedir:

Dışarıdan olsa da olmasa da hep gözetleyen, kontrol eden, baskı, tahakküm hissi var kadının üzerinde. Bu tamamen toplumsal bir şey. Küçüklüğümüzden itibaren öyle. ‘Ay eteğim mi açıldı? Ay bacağı mı görüldü? Sokağa şu saatte çıkma’ türünden denetim mekanizmalarını üzerinde hisseden kadın haliyle iş hayatında da bunlardan ne kadar özgürleşebilir. Hissetmeye devam ettiğini düşünüyorum. (G5).

Toplumsallaşma sürecinde kadınlar yönetmeye yönelik işlerden ziyade uzmanlık gerektiren işlere yönlendirilirler. Bu uzmanlık alanı da kadına yönelik anne, eş rolleriyle özdeşleşmekte ve öğretmenlik, hemşirelik gibi alanlarda olmaktadır. Böylece cinsiyet rolüne dayalı önyargılar pekişmektedir. Böylesine ön yargılarla büyüyen kadınlar ise kariyerin aile yaşamını olumsuz etkileyeceğine yönelik algıları nedeniyle annelik-eş ve iş kadını rolleri arasında çelişkiye düşerek ikilem yaşamakta, idari görevler üstlense bile duyduğu suçluluk duygusuyla görev süresi bitince ailesini tercih etmektedir.

Baskıcı yetiştirme tarzına rağmen iş hayatında özgürleşen hukukçu kadınlar mücadeleci tavırlarını kendileri sergileyip idari görevlere gelmeyi başarmışlardır. Ancak idari görevleri sürecinde çalışma saatleri artıp eve eşe aileye ayrılan zaman azalınca özellikle eş ve çocukların “Bizi ihmal ediyorsun, bize ayırdığın zaman azaldı” (G12) “Olmaz, gidemezsin. Sensiz olmak istemiyoruz. Seni özlüyoruz” (G1) şeklindeki söylemleri suçluluk duygusuna kapılmalarına neden olmaktadır.

d. Erkeklerin “Kadınlar Yöneticilik Yapamaz” Yargısı

Bu algı, hukuk meslekleri açısından farklı örneklerle karşımıza çıkmasına rağmen ortak nokta, kadınların hem mesleklerini hem de idari makamlardaki görevlerini icra etme yeteneklerinin olmadığı/olamayacağı yargısıdır. Görüşmecilerimizin de belirttiği üzere

bu olumsuz yargı çeşitli nedenlere bağlanarak erkekler tarafından meşruiyet kazandırılmaya çalışılmaktadır. Nedenlerden birisi, yönetici olmanın getireceği daha fazla idari iş yükünü kadınların kaldırıp kaldıramayacağına yönelik erkeklerin kafasındaki soru işaretidir ki bu da kadınlara öğretilen dışlanmışlık duygusunun kadınlarda hissedilmesine yol açmaktadır:

Herkes doktoralı, herkes hukukçu, hak bilinci var. Hak hukuk diyor ama öyle erkek hocalar var ki kadın asistan mı olur, burada çok fazla kadın asistan oldu. Biraz da erkek asistan mı alsak gibi şaka yollu takılmalar ve imalar. Bunlar aslında kadınların orda istenmediğine ilişkin veya dışlanmasının yüksek olduğuna ilişkin bir gösterge gibi geliyor bana. (G5).

İkinci neden, kadınların duygusal, hassas yapılarının yöneticilik yapmaya engel olduğu kalıp yargısıdır. Zira yöneticilikte vasıfları gereği güçlü, sert, dayanıklı olmayı gerektiren yani erkeklikle özdeşleştirilen niteliklerin taşınması gerektiğine yönelik öğrenilmişlikler egemendir (G9, G5, G14).

Üçüncü neden, ataerkil yapılarda büyümüş kesimler açısından yöneticinin kadın olmasını kabullenemeyen insanların (G14) iş yaşamındaki varlığıdır. Zira kadının belirleyici olmasından, bir kadından emir almaktan ve onun iş planı dâhilinde çalışmaktan rahatsız olan hem kadınlar hem de erkekler hukuk mesleğinde vardır (G14) ve bu da kadınların dışarıda tutulmak istenmesine yol açmaktadır:

Geçici bir dönem savcılık yapmıştım. Jandarmanın atışları oluyordu. Hepsine beni arayıp davet ediyorlardı. Belki de reddedeceğimi sanarak davet ediliyordum. Ben ‘tabi gelirim’ diyordum. Gidiyorum, atışlara katılıyorum. Şaşıyorlardı. Bekledikleri gibi olmuyor tabi. Gidip orada izleyeceğimi sanıyorlardı. Bana da verin G3 diyorum, ben de kullanayım diyorum. (G10).

Kadınların meslek içerisindeki görevlendirmelerini yaparken de bu nedenler doğrultusunda karar verici makamlar “kadın yapamaz” diye düşünüp gece yarısı köye, mezraya gitmesi gerekebilir diye hukukçu kadınları savcı olarak atamak istememektedirler (G9). Bu saikle, kurada hasbel kader savcı olarak göreve başlayan hukukçu kadınlar ikinci görev yerine atamaları yapılırken hâkim olarak atanabilmek için Adalet Bakanlığı’na verdikleri dilekçelere genellikle olumlu yanıt almaktadırlar (G10).

Yukarıda analiz edilen cam tavanların kırılmasına yönelik engeller de, hukuk mesleği içerisinde hukukçu kadınların idari makamlardaki sayısını azaltmaktadır ki bu engellerin en önemlisi erkekler arasındaki enformel ilişki ağları ve bu ilişki ağlarına kadınların dahil edilmemesidir. Erkekler arasında “gel hadi bekâr erkeksin seninle bir

içki içip eve öyle gidelim” veya “cuma namazına birlikte gidelim”, şehir dışında yapılan seminere, konferansa geziye gitme konusunda kadınlara ev sorumluluklarının hatırlatılarak “sizin işiniz vardır” imasıyla gidilecek yeri “erkekler kulübü” haline getirmektedirler. Böylece oluşan enformel ağlar, mesleki yeterlilik konusunda erkeklerle ne kadar eşit olunursa olunsun temsil görevlerinde erkeklerin tercih edilmesine alt yapı sağlamaktadır. Enformel ağlarla kurulan ilişkiler seçilecek kişinin eksik yönlerini görmezden gelme veya ben onu tanıyorum ilerde eksikliğini kapatır düşüncesiyle hukukçu kadınların aleyhine işlemektedir. Enformel ağların devreye girdiği bir diğer nokta, seçimle gelinen idari görevlerde erkeklerin tanınırlığını artırması ve daha fazla oy almasına neden olmaktadır. Zira seçim sürecinde erkeklerin odalarına giderek oy istemek konusunda yanlış anlaşılma düşüncesiyle kadınlar çekimser kalmakta ve yine aynı yanlış anlaşılma nedeniyle kurum dışında da erkeklerin ortamında bulunmak istememektedirler ki bu durum yüksek yargıdaki hukukçu kadınlar tarafından dillendirilen bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır:

Bayanların bizim meslekte yükselmelerinde erkeklere nazaran farklı kriterler söz konusu oluyor. Hukukçuluğunuz sadece yeterli olmuyor. Çevre önem taşıyor. Sizi tanımaları gerekiyor. Bu işi yapabilir anlamında bir olgu yaratmanız gerekiyor. Yoksa sadece siciline bakarak şunu şuraya getirelim şeklinde çok fazla gerçekleşmiyor. Yani mutlaka sempatik ilişkiler gerektiriyor. Bayan olarak biz çok çekimser kalıyoruz. Biz girişken olamıyoruz. Yanlış anlaşılır düşüncesiyle birçok ziyaretinizi yapmaktan kaçınıyorsunuz. Bir konuda talebiniz olduğunda diyorsunuz ki değerlendirsinler. Zaten orada bilinmiyor mu? Ama sadece kağıt üzerindeki şeyle olmuyor. Sempatik ilişkiler kesin gerekiyor ama çekimser kalıyoruz. Çekimser kaldığımız zaman da işte nedenleri malum. Bayan olduğumuz zaman mutlaka evveliyatında tanıdığınız kişilerle diyalogunuzu rahat sürdürebiliyorsunuz veya karşı tarafın yaklaşımı nasıl olur gibi bir düşünceye kapılıyorsunuz. O nedenle çok iyi tanıdık bildik kişilerle kendinizi rahat ifade ediyorsunuz. Öbür türlü çekingen kalıyorsunuz. Bunun da kadınlar tanınmadığı için olduğunu düşünüyorum. İdarecilik vasfı olan çok kadın vardır. Bu meslek zaten bunu içinde barındırıyor. İstisna var tabii mutlaka ama bunların çok azı yukarıya geçebiliyor. Yukarıya çıkabilenler de ailenin etkisi olabiliyor. Yani aileden birinin de aynı kurumda bir yerde olması bir faktör veya okuldan arkadaşlarımız yani yakından tanınmış olmanız önemli faktör oluyor. Kişisel anlamda tanınırlık gerekiyor. (G10).

3.4.MESLEKİ TEMSİLDE HUKUKÇU KADINLARIN EŞİTLİK MÜCADELESİNDE EĞİTİM-KOTALAR-KADINLIK ROLLERİ

Görüşmecilerimizle yaptığımız derinlemesine görüşmelerde hukuk mesleğinde kadın temsiliinde eşitliğin nasıl sağlanacağına ilişkin verilen mesajlar üç noktada buluşmaktadır:

a-Eğitim-Bilinç-Mücadele Üçgeni

Toplumsal cinsiyet şemalarının temelinde toplumun iki ayrı cinsiyetin varlığına ilişkin ayrımı ısrarla vurgulaması vardır. Toplum, yaşamın her anında bireyin cinsiyetinin önemli olduğunu ve fark yarattığını öğretir. Toplumsal cinsiyet şeması kuramlarından “cinsiyeti tipleştirmeyen (ayrıştırmayan) çocuklar yetiştirme” kuramını aktaran Dökmen’ göre (2009), toplumun cinsiyete bağlı çağrışımları sınırlaması ve cinsiyet ayrımının işlevi üzerinde ısrarcı davranmaması durumunda çocuklar muhtemelen cinsiyetleri daha az ayrıştıran bireyler olacaklardır. Toplumsal cinsiyet temalı bir toplumda cinsiyet şeması olmayan çocukların yetiştirilmesi mümkündür. Böyle çocuklar yetiştirmek için de iki stratejiden yararlanılabilir. Birincisi, ana babaların çocuklarına cinsiyete dayalı biyolojik farklılıkları öğretirken kültürel çağrışımları devre dışı bırakmalarıdır. İkincisi ise ana babaların çocuklara insanlar arasındaki farklılıkların cinsiyetten değil, bireysel farklılıklardan kaynaklandığını öğretmeleridir (Dökmen, 2009: 71-72). Bir başka deyişle, değişimin yaşanabilmesi için bebeklikten itibaren çocukların ebeveynleri tarafından yetiştirilmesi gerekmektedir. Görüşmecilerimizin hepsinin temsilde eşitliğe yönelik ilk önerisi “eğitim şart” olmuştur:

Eğitim şart. Kadın veya erkek ayırmadan söyleyeyim herhangi bir yönetici pozisyonunda insanların iyi niyetleriyle yürütülecek bir şey değil veya kişisel ilişkileriyle yürüyecek bir şey değil. Karar verici veya karar alıcı konumunda olan kişilerin buna ilişkin bir nosyonunun olması lazım. Bu nosyonun onlara eğitim hayatında verilmiş olması lazım. Buna isterseniz ilkokuldan itibaren, isterseniz anne baba ebeveyn eğitimiyle, üniversitede verilmesi lazım deyin ama eşitliğe ilişkin bir eğitim verilmesi lazım. Çünkü bu cinsiyetçi bakış açısı ve bunu kadında da erkekte de görüyorum. Ah vah tüh o kadın dayak yemiş ne kadar kötü olmuş deyip acımayla, lütfeden bir duyguyla veya niyetle çözülecek bir sorun değil. Buna ilişkin bilinç, toplumsal bilinç geliştirilmesi lazım. Hiç kolay değil ama bir yerden başlamak lazım. (G5).

Eğitim, tüm kadınlara yönelik toplumsal cinsiyet kalıp yargıların yıkılmasında önem arz ettiği gibi hukuk mesleğindeki kadınlara yönelik kalıp yargıların kırılmasında da önemlidir. Hukuk mesleğindeki kimliklerin oluşumundaki etkili süreçlerden birisi olan

hukuk eğitimi sürecinde bu kırılmaların sağlanması, en azından meslek içerisindeki tutumların değişimi açısından bir başlangıç olabilir. Türkiye’deki hukuk fakültelerinde verilen eğitim dikkate alındığında anılan kırılmanın çok da kolay olmayacağı anlaşılmaktadır. 2000’li yıllarda hukuk fakültesinden mezun olan ve “ayrımcılık” sözcüğünü duymadan mezun olduğunu söyleyen bir görüşmecimizin ifadesi de bunu kanıtlamaktadır. Yine Sever’in 2013 yılında Ankara’da altı hukuk fakültesinden 483 öğrenciyle yaptığı saha çalışmasında öğrencilerin cinsiyet eşitliği algısı ölçülmeye çalışılmıştır. Çalışmanın sonuçları hukuk öğrencilerinin yeterince eşitlikçi olmadığı ve birinci sınıflarla dördüncü sınıfların cevaplarında çok belirgin farklılıkların olmadığını göstermektedir (Sever, 2016: 33). Bu da hukuk eğitimindeki cinsiyetçi ya da cinsiyete duyarsız yönü göstermektedir. Ancak Türkiye’deki hukuk fakültelerindeki dönüştürücü etkiyi sağlayabilecek “kadın” konusunda çalışmalar yapan küçük bir akademisyen grubu vardır. Derslerinde hukuk ve kadın konulu dersler veren bu akademisyenler, kadınlara dair kalıp yargıları yıkmaya yönelik çalışmalarını devam ettirmektedirler:

Hukukçular çok muhafazakârdır. Akademide de muhafazakâr bir kitleyiz. Hukuk mesleğinin kendine ilişkin bir muhafazakârlığı da vardır. Çünkü hukuk, düzeni muhafaza etmek ister. Ben siyasa gittiğime çok memnunum. Hukuk eğitiminde ayrımcılık sözcüğünü duymadan mezun oldum. Dehşet bir durum bu. Eşitlikle ilgili çok tartışmalar görmedim. Kadın meselesi ile ilgili LGBTİ ile ilgili hiçbir şey görmedim. 2002 mezunuyum bu arada. Yani 60’larda okumuş değilim. Bunlar hukukta ciddi konular. Ama hukuk eğitiminde hukukçular bunlara çok aşına değildir. Ona içkin bir muhafazakârlık var. Burası daha sosyal demokrat bir ortam (çalıştığı vakıf üniversitesi). Doğrudan ayrımcılık yok, daha eşitlikçi bir ortam. Ama ben derste gayet rahat LGBTİ ile ilgili şeyler anlatıyorum. Sonra medeni hukuk dersine giriyorlar. Eşcinsellik bir hastalıktır diyebiliyor hoca. Burada bile böyle. Türkiye ortalamasının üzerindeyiz ama Türkiye genelindeki muhafazakârlık pek kırılmamıştır. Lisans eğitiminde en çok Ejder Yılmaz’ın hukuk sözlüğü kullanılır. Orada homoseksüelliğin yanında cinsel sapıklıktır der. Bunu yazabiliyor olmak aslında hukuk camiasına ilişkindir. Sadece kişinin kendi görüşü değil. Bunu oraya yazabiliyor olması zaten hukuk mesleğindeki genel yaklaşımı gösterir. Çünkü en çok satan hukuk sözlüğü. 1980 baskısını buldum. Onda yok. Cinsel yönelim yazıyor. Sonradan sapıklığa çevirmiş. Hukuk camiası bu konuda biraz bilinçli olsa herhalde hoca bunu yazmaya çekinir. Ama bunlar hala çok konuşulan alışık olunan konular değil. (G15).

Sever’in de belirttiği üzere (2009), üzerinde uzlaşa sağlanan bir konu, muhakeme gücü yüksek ve bu gücü iyi biçimde ifade edebilen hukukçu yetiştirmek üzere hukuk eğitiminde hedeflerin olmasıdır. Ancak kalabalık sınıflar, geleneksel eğitim sistemindeki yöntemlerin yaygınlığı gibi nedenler hedeflere ulaşmayı engellemektedir. Dolayısıyla hukuk öğrencileri sadece sınavlarda yazmakta ve tartışmakta ve bunun üzerinden değerlendirilmekte, sokratik yöntemin uygulandığı bir eğitim modelinde öğrenim görmektedir. Bu eğitim modelinde öğrenci, ne sorgulamaya yönelik bir akıl

yürütme geliştirir ne de hukuk uygulayıcısı olduğunda nasıl bir yöntem izleyeceğine dair birikime sahip olur (Sever, 2016: 36).

Ama çeşitliliğimiz içinde farklılığımızı kabul eden ve bu kalıpların dışında var olabilecek bir kadın modeli ne yazık ki yok ve gençlere baktığımızda ya da derslerde sorduğumda şunu söylüyorlar. İşte ne olmak istiyorsunuz? Uluslararası bir şirkette danışmanlık yapmak istiyorum. Peki sonra başlıyorum: Evlenmek istiyor musun? “Evet istiyorum. Çocuğunuz olursa? “herhalde eşim de iyi para kazanacağı için birkaç sene ara veririm.” Peki ara vermeden iş hayatınızda çocuk sahibi olamaz mısınız? “Yok, çocuk önemli, çocuğun annesiyle olması önemli.” Peki başka rol modelleri yaşam biçimleri? Alternatifi olmadığı için bunu düşünemiyor. Dolayısıyla çok ağır bir bombardıman altında. (G11).

Sever’in eleştirdiği Sokratik yöntem, öğrenci sayısının interaktif iletişime imkân sağlayan fakültelerde uygulanmakla birlikte bu yöntemle de olsa eşitlik, ayrımcılık gibi kavramların farkına varılması için her türlü yöntemin kullanılması gerekmektedir. Feminist yöntemlerden olan bilinç yükseltmeye yönelik toplantıların, faaliyetlerin gerçekleştirilmesi de konuya katkı sağlamaktadır ki, görüşme yaptığımız hukukçu akademisyenlerin hepsi bilinç yükseltme yönteminin önemini vurgulamıştır. Özünde kadının eğitimi nicelikle ilgili bir sorun olmaktan çıkmış, nitelikle ilgili bir soruna dönüşmüştür. Zira feminizmin birinci dalgasıyla birlikte başlayan kadınların eğitim hakkı kazanmasına yönelik mücadele büyük aşama kaydetmiştir. Hatta Türkiye’de hukuk fakültelerinde eğitim hakkı konusundaki eşitlikçi mücadele nedeniyle eğitim hakkına yönelik mücadelenin zafere dönüştüğü muhakkaktır. Ancak hem hukuk fakültelerinde hem de hukuk mesleklerinde kadın erkek eşitliği konusunda bilinçlenmeye ihtiyaç vardır. Dolayısıyla artık eğitim sorunu nicelikten niteliğe doğru bir dönüşümle karşı karşıyadır.

Toplumsal cinsiyet ayrımını işlevsiz kılacak, eğitimde hem kadına hem erkeğe cinsiyet eşitliğinin ne olduğunu, cinsel tacizin, saldırının ne olduğu yani toplumsal cinsiyetin temel kavramları öğretilmeli, eşitliğin önündeki engellerin anlatılması gerekmektedir (G5). Hukukçu akademisyen görüşmecilerimizin fikir birliğine vardıkları nokta, en azından hukuk eğitimi sürecinde “hukuk ve kadın” temelli derslerin verilmesi ve hukuk fakültelerindeki derslerde hocaların cinsiyet çalışmalarını “toplumsal cinsiyet ana akımı kapsamında” konulara dâhil etmeleridir. “O klasik, bir defa hazırladığı ders notunu anlatarak hayatlarına devam eden” (G11), “kürsüye çıkıp konferans şeklinde konuşup herkesin dinlediği” (G5) hoca profilinden sıyrılmak gerekmektedir. Zira bu tür eğitim

bireylerde bilinç oluşturmaktan uzaktır. Dolayısıyla eğitimde yeni tekniklerin kullanılması elzemdir:

Kadın kendini hiçbir zaman güçlü konumda görmüyor. Kendini öyle bir yerde hayal etmemiş. O nedenle eğitim bu işin bir ayağıysa diğer ayağı da kadının güçlendirilmesidir. (G5).

Hukuk fakültesindeki derslerde toplumsal cinsiyet konusunun ana akımlaştırılmasının yanı sıra devlet politikası olarak da ana akımlaştırılarak konunun desteklenmesi önemlidir. Bunun için cinsiyet eşitliği bir siyasa olarak tanımlanmalı ve Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'na sıkışmış kadın, aile içerisinden çıkarılmalıdır. Aynı zamanda bu siyasa tüm bakanlıklara da yaygınlaştırılmalıdır ki adayların seçiminde cinsiyetçi uygulamalar yaşanmasın ve kadınların sayısı daha fazla olsun. Zira:

Şöyle bir gerçek var: Kadınlar kendilerine de toplumsal baskı nedeniyle ket vuruyorlar. Kendini karar alıcı olarak hissetmiyor. Çünkü o zamana kadar kendi adına bir karar almamış. Giyim kuşamını seçmemiş, ne zaman dışarı çıkacağını seçmemiş. Gerçek anlamda seçme özgürlüğü yok. Eşini, erkek arkadaşının olup olmayacağını, nerede yaşayacağını seçmemiş. Hukuk okumak isteyen kız çocuğu öncelikle ne yapacaksın hukuk okuyup? Git öğretmen ol. Üç ay tatil var. Hemşire ol gibi kadınlık görevleriyle özdeşleştirilen mesleklere yönlendiriliyor. Bu konuda komple eğitim sistemini elden geçirmek lazım. (G5).

Eğitim sisteminin komple elden geçirilmesi çerçevesinde sadece okullarda değil, yaşamın her alanında eşitliği rol modeller aracılığıyla öğretmek, bu rol modellerin deneyimlerinin paylaşılması, ayrımcılıkların yine kadınlar tarafından deşifre edilmesi görüşmecilerimizin vurguladıkları noktalardır. G11, deneyimlerin paylaşılması konusunda kadınları daha çekimser bulmaktadır. Erkekler enformel ağları aracılığıyla bir iş yapıp on iş yapmış gibi anlatırken, kadınlar on beş iş yapıp iki tanesini zorla paylaşmaktadır. Bunu kırmak için deneyim paylaşmanın kurumsallaştırılması yani kurumlarda toplumsal cinsiyet eşitliği temsilcilerinin görev yapması ya da enformel bir şekilde her kadının bunu iş edinmesi gerekmektedir (G11).

b.Kotaları Kaldırmak ve Kadın Sayısını Artırmak

Bu başlık sadece hâkimlik ve savcılık mesleği çerçevesinde analiz edilmiştir. Zira avukatlıkta uygulanan bir kota yoktur. Ancak yukarıda aktarıldığı üzere baro seçimlerinde adayların yönetim kurullarındaki kadın sayısına yönelik kotaları söz konusudur. Noterlik mesleğinde ve akademisyenlik mesleklerinde de kota uygulanmamaktadır. Noter görüşmecilerimiz yönetimde görev alma konusunun kişinin

kendi tercihi olduğunu ve bu tercihte karakter yapısının, eş-anne sorumluluklarının etkili olduğunu söylemektedirler. Ancak kota, yasal kotalar uygulanması nedeniyle daha görünür olduğundan hâkimlik ve savcılık mesleğiyle doğrudan bağlantılandırılıp görüşmecilerimizin hepsinin değindiği bir konu olmuştur.

1995'te Pekin'de toplanan Birleşmiş Milletler Kadın Konferansı'nda benimsenen Pekin Eylem Platformu'nun yedinci kritik alanı “ yetki ve karar mekanizmalarında kadın” dır. Bu başlık altında devletin her kademesinde kadınların tüm ülkelerde kadınların düşük oranda temsil edildikleri vurgulanmıştır. Düşük orandaki temsilin artırılması için kadınların yetki ve karar mekanizmalarına katılmalarının sağlanması ve bu konuda olanakların genişletilmesi için çağrı yapılmıştır. Zira erkeklerin egemenliğinin ağır bastığı bir toplumda doğal süreç içinde fiili eşitliğin sağlanmasına erkek egemenliği engeldir (Ayata ve Gölgeioğlu, 2010: 150). Bu anlamda karar ve temsil mekanizmalarının erkek egemenliğini yıkmaya yönelik birçok ülkede kota politikaları denenmiş ve kadın erkek eşitliğinin en temel mekanizmalarından birisi olarak literatürde kabul görmüştür.

Türkiye'de hâkimlik ve savcılık mesleğine alınacaklar için kadınlara karşı kota uygulanmıştır. 1980-1990 döneminde %10 olan bu kota, 1990'da %5'e düşürülmüştür (Parlaktuna, 2010). Bu dönemdeki kota uygulaması ilk değildir. Yukarıda da aktarıldığı üzere 1930-1940 döneminde hâkimlik mesleğinde kadınlara %5 kota uygulanmıştır. Hukukçu kadınlara uygulanan kotalar meslekteki kadın sayısının artmasını önleyen nedenlerden birisi olmuştur. Cumhuriyetin ilk yıllarında kadınların hem kamusal alana çıkması hem de meslek edinmesi teşvik edilirken diğer yandan kotaların konulması birbiriyle çelişen söylem ve uygulamalardır. Hukuk mesleğinin farklı alanlarında olsalar dahi görüşmecilerimizin hepsi hâkimlik ve savcılık mesleğine girişte kadınlara karşı uygulanan kotayı eleştirmişlerdir:

Aynı sıralarda okuyorsunuz. Aynı zekâya sahipsiniz ama onların %90'ı, kadınların %10'u.
Bu kabul edilemez bir şey. Bunu protesto ederek sınava girmedim. (G4).

Hukuk fakültesinde öğrenci alımında cinsiyetçi ayrımcılığa yönelik bir uygulama yoktur. Bu mesleklerdeki kadın sayısının az oluşunu kotanın artık kalkmış olmasına rağmen hâkimlik ve savcılık mesleğine girişte uygulanan kotaya bağlamaktadırlar. Görüşmecilerden birinin de ifade ettiği gibi kota artık kalkmıştır ancak görünmez bir

kotanın olduğunu, sınava giren adayların kadın erkek oranına ve sınavı kazananlara bakılarak bu oranın ne ölçüde sonuca yansıdığı incelenmesi gereken bir konudur (G9).

Zira bu mesleğe girmek isteyenlerin sayısı az değildir:

Hâkim savcı sayısında büyük bir oransızlık var. Emin olun hâkim ve savcı olmak isteyen kadın sayısı az değil. Sadece olamıyorlar. Sınav yöntemi yüzünden. Yazılıyı geçmek yeterli değil. Mülakatta çoğu kadın adayı eliyorlar. Çünkü onların istediği ataerkillikte değil o kadınlar muhtemelen. (G5).

Ataerkilliğin devamını, kadını geri planda bırakmayı, erkekler ellerindeki gücü kaybetme korkusu nedeniyle istemektedirler (G12). Bu noktada hukuk fakültesine girme ehliyetine ve hakkına sahip olan kadının bunu ne ölçüde kullanabildiği meselesi önem kazanmaktadır. Zira gerek hâkimlik ve savcılık mesleklerine girişte gerekse diğer hukuk mesleklerinde temsil makamlarında görev almada varlığını koruyan görünmeyen kotalar, temel sorunsalı oluşturmaktadır ve bu temel sorun, kadının sahip olduğu de jure eşitliğe rağmen bu eşitlik üzerinde olması gerektiği ölçüde de facto tasarrufta bulunmasını engellemektedir. Fırsat eşitliği ilkesine aykırılık yaratmaktadır. Vasıf ve yeterliliklere göre değil, cinsiyete göre adaylar seçilmekte ve nitelikli adayların dışlanmasına neden olmaktadır:

Benim arkadaşım ben bu sınavı yaptım. Çok iyi geçmişti. Mümkün değil kazanamamam demişti o yıllarda. Sonrasında ben, sonuçta bir sınav belki de iyi geçmemiştir diye düşünmüştüm. Mülakatını okuduğumda gerçekten kota varmış diye düşündüm. Bin beş yüz hâkim alınıyorsa bunların yüz ellisi kadın. O alınmayan kadınların içinde alman erkeklerden daha başarılı olacak, işi çok iyi yapacak kadınlar yok muydu? (G1).

Hâkimlik ve savcılık mesleğindeki görüşmecilerimizin kota ve sonuçlarıyla bağlantılı üzerinde durduğu bir başka konu, kadın sayısının az oluşunun yöneticilik makamlarına gelebilecek kadın sayısının da az olmasına sebebiyet vermesidir. Bu durumu cam tavanları açıklamaya yönelik teorileri anlatırken Dreher (2003), sosyal temas teorisi ile ilişkilendirmektedir. Azınlık grubu üyeleri, çoğunluğun bir takım davranışları yüzünden dezavantajlı durumda kalmaktadır. Örneğin çoğunluk grubu üyeleri, kendileri ile azınlık grubu üyeleri arasındaki farklılıkları abartırlar ve azınlıkları belli kalıplar içinde görme eğilimine girerler. Bu durum, azınlık konumunda olanların sosyal izolasyon, performans baskısı ve rol beklentilerine uyma baskısı altında kalmalarına neden olmaktadır. Cinsiyet oranları daha dengeli hale geldikçe azınlık üyeleri diğer grup üyelerini etkileyebilecek konuma gelirler. Bir başka deyişle, zamanla daha çok kadın, erkek

egemen yönetim hiyerarşilerine girdikçe kadınların ilerleme fırsatları artacaktır (Dreher, 2003: 544-545).

c. Annelik ve Eş Olma Yükünü Hafifletmek

Dökmen'in de belirttiği üzere (2009), ev içinde günlük yaşamı sürdürebilmek için yemek yapımı, çamaşırların yıkanması, söküklerin dikilmesi, turşu ve reçel yapımı, çöplerin kapı önüne konması gibi çok çeşitli işler vardır. Bu işlerin çeşitliliği ve yapılma sıklığı evden eve ve bu işleri yapanların/tüketenlerin sıklığına göre değişmektedir. Ancak bu işlerin yapılmasında evde kadının ve erkeğin eşit sorumluluk almıyor oluşu sık gözlenen bir durumdur. Bu işlerin yapılması konusunda ev içinde bir paylaşım olsa bile bu paylaşım genellikle eşit değildir. Kadınlar bu işlerin yapılması ve takibi konusunda geleneksel tavırlarını devam ettirmeleri açısından birinci derecede sorumlu tutulurlar. Ev işleri kadının birincil görevi, asıl işi ve erkeğin de yardım edeceği, belki yapacağı, sorumluluğunu tümüyle alması gerekmeyen işler olarak görülmektedir. Erkek genellikle basit ev işlerini (salata, alışveriş v.b.) genellikle de canı isterse yaparken, kadın çalışsa bile hemen tüm ev işlerini üstlenmek zorundadır (Dökmen, 2009: 194-200).

Her çalışan kadın gibi. Mesai saatlerimiz belli olduğu için çalışan diğer kadınlarla aynıyız. Klasik kadından beklenen şey, mesaisini bitirsin, eve gelsin, diğer rollerini gerçekleştirsin bakış açısı var. (G14).

Ev işleri dışında aile içerisinde kadının çocuk sahibi olduktan sonra en önemli görevi çocuk bakımındır ve çocukla ilgili kaygılar ortaya çıkmaktadır. Bunlardan birincisi, özellikle çalışan annelerin karşılaştığı çocuğa kimin nasıl bakacağı sorunudur (Tuna, 2016)⁴⁶. Görüşme yapılan hukukçu kadınların diğer kadınlar gibi yaşadığı sarmal, “ev-iş-çocuk”tur. İster bekâr ister evli olsun hukukçu kadınların çoğunluğu evde yardımcı çalıştırarak özellikle temizlik ve yemek sorunlarını çözmektedirler. Hatta çocukları varsa temizlik, yemek ve çocuk bakımı için tek yardımcı ile çözüm bulmaktadırlar. Atanarak görev yapan hâkim, savcı ve noterler taşra görevleri sırasında bakıcı veya kreş bulmakta zorlanmaktadırlar:

Memleketimizden uzakta yaşadığımız için çocuklar küçükken Doğu'da bakıcı, kreş bulmak zordu... Bakıcısız kaldığımız dönemlerde izin, rapor aldık. Çocuk okula başlayınca da bakıcıya bir süre devam ettik. (G9).

⁴⁶ www.womenist.net, Aslı Kızıltoprak Tuna, Erişim Tarihi: 22.10.2016

Çalışan annelerin karşılaştığı ikinci sorun, suçluluk duygusudur. Çalışan anne her ne kadar elinden geldiğince çocuğuyla ilgilenmeye, ona vakit ayırmaya çalışsa da çocuğu küçükken bakıcıya veya bir aile büyüğüne bırakıp ona yemek yapamadığını, bakımını üstlenemediğini düşünerek suçluluk duymakta ve yeterince iyi bir anne olup olmadığını sorgulamaktadır. Hâkimlik ve savcılık mesleğini icra edenlerin eşleri de aynı meslektense veya kamuda memur statüsünde olup görev yapabileceği bir yere tayini mümkünse taşrada da olsa aile bütünlüğü çoğunlukla bozulmamaktadır. Ancak noterlik mesleğinde eşin memuriyet statüsü yoksa özellikle mesleğe ilk başladığında ve sonrasında aile bütünlüğü bozulabilmektedir:

Eş ayrılıyor, Doğu'da bir yere gidiyor. Diğer eş çalıştığı için gidemiyor. Çocuklar parçalanıyor. Küçük çocuğu anne alıyor. Büyük çocuk babada kalıyor. Aileler tamamen dağılıyor. Boşanmalar artıyor. Aileleri birbirinden kopmamak için kıdeminden daha düşük yerlere gitmek zorunda kalan arkadaşlar var. Aileler genellikle o parçalanmışlığı yaşıyor. (G3).

Taşradaki görevi sırasında her iki çocuğunun bakımını da eşine bırakmak zorunda kalan bir diğer noter görüşmecimiz yaşadığı suçluluk duygusunu şöyle aktarmıştır:

Evli bekârdık. Eğitim nedeniyle kızlarım eşimin yanında kaldı. İlk görev yerim ile ailemin yaşadığı yer arasında 1200 km. vardı. Ailemin yanına gittiğimde ben bulaşık makinesini doldururken büyük kızım bana bir şeyler anlattı. Sonra da bana 'öyle değil mi baba, baba' diye onaylatmaya çalıştı. Sonra 'Ayy anne özür dilerim' dedi. Çok zoruma gitmişti. (G8).

Dolayısıyla da hukukçu kadınlar evli ve çocuklu ise iş yaşamları dışındaki vakitlerini çoğunlukla çocuklarıyla birlikte geçirmeyi tercih etmektedirler. Kendilerine ayırabildikleri özel zamanlar pek olmadığı gibi sosyal faaliyet olarak tanımladıkları konser, tiyatro, sinema faaliyetlerini de çocuklarıyla birlikte gerçekleştirmektedirler. İş ve özel yaşamlarını dengede tutmaya çalıştıklarını ifade etseler de "Annelik daha ağır basıyor" (G12) cümlesi derinlemesine görüşme yapılan anne hukukçu kadınlar için geçerli bir ifade olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu noktada topluma iyi nesiller yetiştirecek kişinin "anne" olarak işaret edilmesinin etkisinin halen devam ettiği söylenebilir. Zira ilk hukukçu kadınlar, Toska'nın da belirttiği üzere (1988), Tanzimat ile birlikte kadınların eğitimine verilen önem, aynı zamanda çağın bir gereksinimidir. Tanzimat ile toplumun gündemine giren kadınlardan beklenen neydi? Kadınların ilerlemeleri ve yükselmeleri niçin bu kadar önemliydi? sorularının cevabındaki ana eksen, kadının annelik yönüyle çocuğun terbiyesinden sorumlu tutulmasıdır. Zira toplumu geri kalmışlıktan, cahillikten kurtaracak şey, iyi anne olmak ve devlete, millete

yararlı bireyler yetiştirmektir (Toska, 1988: 71). Cumhuriyet döneminde uluslaşma süreci içinde pozitivist yaklaşımı benimseyen Kemalist kadro, dinin bütünleştiriciliği yerine laik ulusu ikame etmeye çalışmıştır (Köker, 2003: 156). Kadınların öğretmen, doktor, hâkim, asker ve siyasetçi olarak kamusal alanda yer alması da bu çabaların bir parçasıdır. Kadın kamusal alanda erkeklerle eşit kabul edilmiş ve bu da analığın yeniden tanımlanmasına neden olmuştur. Zira kadının ulusal misyonu gerçekleştirmesi için ailedeki rolünün değişmesi gerekmiştir. Kemalist feminizm anlayışı içerisinde yaratılan değişimle kadınlar Cumhuriyetin sembolleri ve ulusun anaları olarak inşa edilirken kadınlığa bir nevi kutsallık atfedilmiştir (Durakbaşı, 2007: 91).

Çalışan anne olmanın zorluklarından bir diğer de, aşırı sorumluluk yüklenerek hem zihinsel hem de fiziksel yorgunluktan kaynaklı işten eve dönünce çocuğuna yeterince zaman ayıramama kaygısıdır ki bu kaygılarını hem eşlerinden destek alarak, hem de hayatlarını planlayıp öncelik verecekleri işleri sıraya koyup gidermeleri mümkündür (Tuna, 2016). Mesleki görevlerin üzerine yöneticilik görev ve sorumlulukları da yüklenince kadınların sorumluluğu katlanarak artmaktadır. Fakülte yönetiminde görev yapan hukukçu akademisyen görüşmecinin söylediği:

Hem orada hem burada var olma çabasının kendisi zor. Bazen kabahatmiş (yönetimde görev almak) diyorum. Çünkü burada işler var. Arada on beş dakika buldum mu akademik çalışmaya çalışıyorum. Yirmi dört saat var. Hayalim, saati yetmiş ikiye çıkarmak ya da üç klonumun olması.(G15).

Bu sözler aslında yöneticilik yapan diğer hukukçu kadınların da dillendirdiği bir husustur. Hukukçu kadınların bu zor durumu hafifletmek için izlediği iki yol vardır. Birincisi, hayatı planlı ve programlı bir şekilde yürütmek, hatta serbest zamanı bile planlamak ve o plan dâhilinde çocuk ve işten arda kalan zamanlarda arkadaşlarla buluşmak, kitap okumak, spor yapmak, alışveriş yapmak ve bunu ilke haline getirmektir:

İş ve özel hayatınız için çok ciddi planlama yapmanız lazım. Üç tane ajandam var. İşin bir matematiği var. Ajandanızdaki planlamaya uyarmanız çevrenizdeki insanlar da bir süre sonra buna uymaya başlıyor. (G8).

Yani işlerin plan dâhilinde yapılması durumunda “Her şey sıralı. Ev, iş, çocuk hepsi yetişti” (G7). İkinci yol ise, eş desteğini sağlamaktır. Gerek feminizm ve toplumsal cinsiyet konusunda farkındalığı olan ve bunu yaşam biçimine de uyguladığını ifade eden görüşmecilerimiz, gerekse bu farkındalığa sahip olmayan diğer görüşmecilerimiz

eşlerinin kendilerine az ya da çok bir şekilde destek olduklarını söylemişlerdir. Görevinden istifa ederek eşinin çalıştığı bölgeye gitmiştir. Anne taşradayken çocukların bakımını üstlenmiştir. Çocukların bebekliğinden itibaren emzirmek dışında her türlü sorumluluğu paylaşmıştır. Ev işlerini gerçek manada paylaşmıştır. Eşinin yurtdışında çalışmalar yapmasını kabullenerek uluslararası bir evlilik ilişkisini sorun haline getirmemiştir. Bir başka ifadeyle “Bu toplumda yetiştiği için o da kendi erkekliğiyle, o ataerkiyle yoğrulmuş erkekliğiyle elinden geldiğince mücadele eden” (G5) eşler, hukukçu kadınlar tarafından “şanslı kadınlar” oldukları ifadesiyle anlatılmışlardır. Yani, nasıl her başarılı erkeğin arkasında bir kadın varsa her başarılı kadının arkasında da bir erkek vardır. Görüşmecilerimize göre, erkeklerin desteğini sağlamak ise çok kolay olmayıp, mücadeleyi gerektiren bir süreçtir (G3, G6, G11, G15, G17).

3.5.YARGIDA HUKUKÇU KADIN OLMAK: NİCELİKSEL ÜSTÜNLÜK VE NİTELİKSEL AZINLIK TARTIŞMASI

Görüşmecilerimizin ortak fikri, hukuk mesleğinde daha fazla sayıda kadın hem hukuk mesleğine hem de adaletin sağlanmasına katkı yapacağı yönündedir. Toplumsal cinsiyet yargılarıyla kadınlara atfedilen duygusallık, titizlik, objektif olamama gibi özellikleri kabul etmiş ve içselleştirmişlerdir. Bir başka deyişle, toplumsal cinsiyet kodlamalarının etkisi ve varlığı hukukçu kadınlarda görülmektedir. Ancak görüşmeciler, kadınlara atfedilen bu özelliklerin mesleklerine olumlu katkı yaptığını ifade etmektedirler. Zira onlara göre kadınlar duygusal olmalarına rağmen olaylara objektif yaklaşabilmektedir. Kadın duygusaldır ve ona göre karar verir. Duygusallığı da adaletin önüne geçmez. (G4). Ayrıca olayları tahlil etme açısından erkekler düz bir bakış açısına sahipken kadınlar olayları çok yönlü görebilmektedir. Farklı noktalardan bakıldığında varılacak sonuç da farklı olmaktadır. Örneğin ceza davalarında somut olaya somut ceza vardır ama hukukun diğer dallarında her olayın farklı sonuçları olabilmektedir (G3). Başka bir görüşmecimiz kadınların olaylara erkeklerden farklı bakmasının nedenini titiz ve özenli çalışmalarına bağlamıştır. Titiz ve özenli olmaları ise kadının anneliği ve ev hanımlığı vesilesiyle kendisinde oluşan algı, tutum ve davranışlarını mesleğine yansıtması şeklinde tezahür etmektedir (G9). Hukuk mesleğinde kadınların titiz, özenli, çok yönlü bakış açısıyla çalışmaları aynı zamanda işlerinin kalitesini de artırmaktadır:

Kadınlar çok daha çıktı odaklı. İşin kalitesine odaklı bir çalışma disiplinine sahipler. Dolayısıyla ister avukat ister hâkim olsun iyi kararlar verme ve başkalarını etkileme amaçlı değil de bakın ben ne kadar büyük bir davada ne kadar önemli bir karar verdim değil, işin çıktısının iyi olması önemli. (G11).

Deneyimlerini paylaşan hukukçu kadınlar, mesleklerini icra ederken kadınların onları hemcinsleri olarak kendilerine daha yakın bulduklarını ve onlarla daha kolay iletişim kurduklarını belirtmişlerdir. Bu iletişim bazen bir hemcinsinin hakimlik mertebesine ulaşmasından bazen de kendisini anlayabilecek bir muhatap bulmasından, empati kurabileceğini düşünmesinden kaynaklanmıştır:

Ben kürsüde çalışırken köylere keşif için gittiğimde köyün kadınları gelip bana sarılıyorlardı. Yani o konumda bir bayanı görmüş olmanın verdiği mutluluk bu. Çünkü okuma yazması bile yok o kadının büyük ihtimalle. Orada bir bayan olduğu için yakın hissediyor kendini. Orada bir erkek olsa gidip sarılamayacak ama bana gelip sarılabiliyor. (G10).

Kendini yakın hissetme durumu avukatlık mesleğinde aile hukuku ve özellikle boşanma davalarında kadın danışanlar için de geçerlidir. Gelen kişinin avukat bir kadınla görüşmesi onu rahatlatmaktadır (G14). Hukukçu kadınların yöneticilik makamlarında olması kurumundaki kadınların cinsiyete dayalı sorunlarını hem yönetime daha rahat aktarmasına, yönetimle daha hızlı iletişim kurmasına yardımcı olmakta, hem de kadın yöneticinin konuya hassasiyet göstermesine ve kadın bakış açısıyla olayları değerlendirmesine neden olabilmektedir:

Fakülte açısından kadın yönetici olması şöyle: Bir öğrencimiz sevgilisine şiddet uyguladı. İyi ki kadın yöneticiyim. İyi ki burada varım dedim. Çünkü erkek hocaların tavrı pasif oluyor. Dilekçe versin diyorlar. Dedim ki bu dilekçelik bir vaka değildir. Buranın düzeni ile ilgili bir problemdir. Dilekçe vermesine gerek yok. Bu tür müdahalelerde bulunmak açısından avantajlı. (G15).

Yukarıda aktarılan ve hukukçu kadınların olumlu anlamda mesleğe katkı vereceğine yönelik argümanlar görüşmecilere göre dönüştürücü etkiye sahip hukukçu kadınlar için geçerlidir. Dönüştürücü olmak için de nicelikten ziyade nitelik önemlidir. Niteliğin geliştirilmesi için hukukçu kadınların cinsiyet çalışmaları konusundan haberdar edilmeleri ve içinde buldukları iktidar ilişkileri yapısını analiz etmelerinin yaratılması bilinç kazanmada etkili olacaktır. Bu alanda bilinçli olan hukukçulara ihtiyaç vardır. Zira var olan sistemi sürdüren yüz kadın olsa bir şey değişmeyecek ama sistemi zorlayan bir kadın olması çok şey ifade edecektir. Bunun için de toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılarak hukuk fakültelerindeki eğitime dâhil edilmesi gerekmektedir:

Hiçbir dersi toplumsal cinsiyet ana akım perspektifinden anlatmıyorsunuz. Sonra bir senelik stajın sonunda şahane avukatlar ve hâkimler bekliyorsunuz. Böyle bir şey yok. (G11).

Feminist hukuk çalışmalarında da hâkim kadınların sayısının artmasının hukuk mesleğini, davalarda verilen kararları hâkimin kadın oluşunun ne yönde etkilediğine yönelik sorulara cevaplar bulunulmaya çalışılmaktadır. Feminist hukuka göre, yasayı yapan, uygulayan, yorumlayan, takdir hakkını kullanan erkek olunca ortaya eril hukukun çıkması kaçınılmazdır. Hukuk mesleğinde kadın sayısının artması hukukun bu eril yapısını ne yönde değiştirecektir sorusu, yapılan araştırmalar çerçevesinde henüz tam anlamıyla cevaplanabilmiş değildir. Ancak bu noktada hâkimin takdir yetkisi önem kazanmaktadır. Hâkim sübutu tayin eder, yasayı yorumlar, boşluğunu doldurur, takdir yetkisini kullanır, bilfiil sonuçta uygulanacak hukuka hükmeder. Dolayısıyla yargılamanın talep makamlarının değil, hüküm makamı olan hâkimin ve cinsiyetinin yargılamada önemi vardır. Aral'ın da belirttiği üzere hâkim keyif ve arzusuna göre karar veremez. Pozitif hukukla bağlıdır. Ancak hâkimin toplumun diğer üyelerinden farkı, davalarda karar verirken hukukun normlarını yorumlama farkının olmasıdır. Yorumlamak ve boşluk doldurmakla hukukun tanımlanmasını ve biçimlendirilmesini sürdürür (Aral, 1985: 172-203). Yargılamaya konu olaya uygulanacak yasa maddesini belirleyen sübuttur. Sübutu, yani yargılamaya konu olayın herkesin anlatımından, tüm dosya içeriğinde mevcut bilgi ve belgelerden, yargılama sürecindeki gözlemlerinden anladığı kadarıyla nasıl gerçekleştiğini tayin edecek kişi hâkimdir. Tespit ettiği sübuta göre binlerce madde arasından davada uygulanacak yasa maddesini seçer, maddeyi yorumlar, maddenin öngördüğü sınırlar içinde olmak kaydıyla alt ve üst sınır arasında olayın niteliğine göre adil olduğuna inandığı bir sınır belirler ve takdir hakkını da kullanarak hükmeder. Özellikle cinsiyetin önem arz ettiği uyuşmazlıklarda sübutu tayin edecek ya da takdir hakkını kullanacak, anlatılanları kadınlık deneyimleri ile anlayacak ve ona göre hükmederek hukuku tayin edecek kişinin cinsiyeti de bu anlamda önemlidir:

Bir dosyamda nafaka istemiştik. Kadın hâkim ve 8 Mart'tı. Üç çocuk var. Yüz yirmi beşer lira çocuklara nafaka verdi. Çocukların gazoz, simit parası bile değil. Dedim ki efendim çocuklar için çok az. Bugüne kadar nafaka tahsilâtı yapılamamış. 'Bugüne kadar hiç almamış avukat hanım. Bunu alırlarsa şükretsiner' dedi. Benim orada alıp alamamam önemli değil. Belki alacağım. Başka bir hâkim başka bir davada tek çocuk için ve ilk celsede iki yüz elli lira nafaka vermişti. Yani vicdani kanaat. Dosyanın durumu tabi ki önemli ama yüz yirmi beş lira bir çocuğun hiç masrafı demek. Cinsiyetten ziyade vicdan ve karakter önemli. (G1).

Görüşmecilerimizden bazıları hukukun teknik bir alan olduğunu, bu teknik yönü incelediklerini, daha önceden oluşmuş kararlar yani içtihatlar ışığında savunmalarını yaptıklarını veya hükümlerini verdiklerini dolayısıyla da kadın ve erkek meslektaşların bakış açısının aynı olduğunu pozitivist bir değerlendirmeye aktarıırken, bazıları da hâkim kadın sayısının artmasının her koşulda daha iyi kararlara yol açacağını ancak bunun hâkim kadınların daha eşitlikçi olacakları anlamına gelmediğini ifade etmişlerdir.

Zira:

Eğer o kadınlar o eril dili kullanıp tahakkümü sürdüren kadınlarsa hiçbir etkisi olmaz. Kadın hâkimlerin giyimine kuşamına bile karışılan bir ortam var ve böyle bir ortamda o kadın hâkim nasıl bir cesaretle daha farklı bir uygulama getirebilir, daha farklı bir ses getirebilir, yargısal söylemleri kırabilir? Ama bunun için bir şekilde bilinç gerekir. Tutup da erkeklik onuru gibi bir şeyi dosyaya katan kadın hâkim olacaksanız bunun bir önemi yok. Ama kadın hâkimler var. Kadınların bekâret testine gitmemesi için direniyor. Birazcık bilinçle çok şey yapılabilir. (G16).

3.6.BÖLÜM SONU DEĞERLENDİRME

Tezin bu bölümünde tablolar halinde aktarılan rakamlardan da anlaşılacağı üzere, hukuk mesleğinin her alanında hukukçu kadınlar erkek meslektaşlarından az sayıdadır. Hukukçu kadınların en fazla görünür olduğu meslek, %41'lik kadın oranıyla avukatlıktır. Noterlik ve adli yargı hâkimliğindeki kadın oranı yaklaşık üçte birdir. Ancak hukuk mesleklerindeki temsil makamlarına bakıldığında bu temsil makamları için adaylığını koyduğu zaman makama seçilebileceği sayıda kadın oyu potansiyeli olmasına rağmen, hem yeterince aday çıkmamakta hem de aday çıksa bile seçilebilmek için yeterli oyu alamamaktadır. Örneğin noterlik mesleğinde kadın adayları temsil makamlarına seçebilecek sayıda noter kadın olmasına rağmen, 18 noter odası başkanından 3'ü, TBB yönetim kurulu üyelerinden 1'i kadındır. Aynı durum avukatlık mesleği için de geçerlidir. Avukat kadın oranının temsil makamına aday seçebilecek kadar olmasına rağmen, 79 il baro başkanından 6'sı kadındır. İstanbul, Ankara ve İzmir barolarında il baro başkanı seçebilecek sayıda kadın vardır ancak üç baronun başkanı da erkektir. Hukuk fakültelerine bakıldığında da araştırma görevliliğinden itibaren yardımcı doçentlik, doçentlik, profesörlük oranının gittikçe azaldığı bir tablo karşımıza çıkmaktadır ve 84 hukuk fakültesi dekanından 11'i kadındır.

İlk derece yargısındaki rakamlar da hukuk mesleğindeki kadın temsilinin adaletsizliği yansıtmaktadır. %37'lik hâkim kadın ve %7'lik savcı kadın oranı birlikte

değerlendirildiğinde yargıda hukukçu kadın oranının da temsil makamlarına yansımadağı görülmektedir. T.C.Adalet Bakanlığı'ndaki 41 daire başkanından 10'u, 17 genel müdür/başkandan 1'i kadındır. HSYK'nın 22 üyesinden 2'si kadındır. 305 ağır ceza mahkemesi başkanından 16'sı kadındır. Yüksek mahkeme başkanlıklarında, üyeliklerinde ve daire başkanlıklarında tablo gittikçe kötüleşmektedir. Sadece Danıştay başkanı kadındır. Yargıtay'daki 46 daire başkanından 3'ü kadındır. Danıştay'daki durum, diğer iki yüksek mahkemeye göre temsil anlamında kadınların daha görünür olduğunu göstermektedir. Zira mevcut başkan, Danıştay tarihindeki üçüncü kadın başkandır. Ayrıca, 17 daire başkanından 5'i, 167 üyeden 29'u kadındır. Ancak yine de hukukçu kadın temsilde adaletli bir temsilin olduğunu söylemek mümkün değildir.

Hukuk fakültelerinden mezun kadın-erkek hukukçu adaylarının oranındaki eşitliğin hem hukuk mesleklerine yansımaması hem de hukuk mesleklerindeki temsil makamlarında yukarıya çıkıldıkça kadın varlığının azalması, toplumsal cinsiyet eşitsizliğini ve dolayısıyla da cam tavanların ve kotanın varlığını gündeme getirmektedir. Hukukçu kadınların temsil makamlarına gelmesini engelleyen yasal engeller yoktur. Avukatlar, noterler, akademisyenler ve Yargıtay üyeliği gibi makamları için hâkimler gerekli şartlara sahip olmaları durumunda adaylıklarını koyabilirler. Ancak burada hukukçu kadınların paylaşımlarında da aktarıldığı üzere, ailenin meslekten önce düşünülerek temsil makamında olmanın getireceği iş yükünün annelik ve eş sorumluluğunu aksatacağı cam tavanı kendini göstermektedir. Bu cam tavan, kadın adayın kendisine koyduğu bir engeldir. Toplumsal cinsiyet önyargılarıyla kadınların yöneticilik yapabilecek özelliklere sahip olmadığı ve evlenip veya hamile kalıp işi bırakacağına yönelik algılar ise hukukçu erkekler tarafından ön plana çıkarılan cam tavanlardır.

Hukuk mesleklerine giriş veya temsil makamlarına gelme konusunda uygulanan yasal bir kota da yoktur. Ama özellikle hâkimlik ve savcılık mesleklerinde mesleğe alım sınavlarından itibaren başlamak üzere göreve başlarken çekilen kurada, hangi mahkemede görev yapılacağına belirlenmesinde, temsil makamlarında üst görevlere atanmada görünmez kotalar devreye girmektedir.

Cam tavanların ve kotaların getirdiği engelleri aşmaya yönelik tezde deneyimlerini paylaşan hukukçu kadınlar, küçük yaşlarda toplumsal cinsiyet eşitliğine dayanan bir eğitimin zorunluluğunu vurgulamışlardır. Ancak bu şekilde cinsiyetçi ayrımlarla

kadınlara yüklenen sorumlulukların azalacağını belirtmektedirler. Ayrıca hukuk eğitiminde de kadın-erkek eşitliği konusunda bilinç ve farkındalık oluşturmak için hem müfredatın yenilenmesi hem de toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik merkezlerin üniversitelerde oluşturulması gerektiğini söylemektedirler. Bir diğer öneri ise toplumsal cinsiyet eşitliğinin tüm siyasalarda ana akımlaştırılması ve atama, yükseltme, işe alma kurullarında toplumsal cinsiyet eşitliği temsilcisinin bulunmasıdır.

SONUÇ

Bu tez, Türkiye’de hukuk mesleklerinde toplumsal cinsiyet eşitliğine dayanmayan hukukçu kadın temsiline olduğu varsayımıyla başlamıştır. Zira hukuk mesleğindeki uygulayıcıların cinsiyete dayalı sayısal verileri sayı ve temsil bakımından da bu eşitsizliği desteklemektedir. Hukuk mesleklerinde erkekler sayı ve temsil bakımından kadınlardan fazladır. Özellikle de temsil makamlarında yani, meslek örgütlenmelerinin başkanlıklarında, bağımsız mahkeme başkanlıklarında, yüksek yargı başkanlıklarında neredeyse hukukçu kadınların adı yok gibidir. Oysaki sayısal veriler, hukuk fakültelerindeki kadın-erkek öğrenci sayısı bakımından eşitliğe işaret etmektedir. Hukuk fakültelerindeki bu eşitliğin hukuk mesleğinin içindeki bazı mesleklere neden yansımadağı, hukuk mesleklerindeki hukukçu erkek temsiline adaletsizliğin neden devam ettiği sorularından yola çıkılarak bu tezde Türkiye’deki hukukçu kadınların mesleki temsili analiz edilmiştir.

Yine bu tezde, hukuk mesleklerindeki kadın temsiline eşitsizliğin hukukçu kadınların tercihlerinden mi kaynaklandığı, sayının artırılması veya eşitlenmesi için neler yapılabileceği, kadın sayısının artmasının ya da eşitlenmesinin hukukun eril yapısını dönüştürücü bir etkiye neden olup olmayacağı, hukuk mesleklerindeki kadın sayısının ve temsiline diğer mesleklerle benzerliği ve farklılığı, temsil makamlarına gelme konusunda karşılaştıkları engeller hukukçu kadınların aktardığı deneyimleri doğrultusunda toplumsal cinsiyet perspektifinden değerlendirilmiştir.

Sayısal bakımdan ve temsil bakımından hukuk mesleklerindeki kadın-erkek eşitliği, tarihsel süreç içerisinde kayda değer bir aşama kaydetmesine rağmen, henüz sağlanamamıştır. Mesleklerdeki bu eşitsiz durumda her bir hukuk mesleği için birbiriyle bağlantılı dinamikler etkilidir. Bu dinamikler, hukukçuluğu tercih nedenlerinde, hangi hukuk mesleğini seçeceği ve temsil bakımından neden sayıca az oldukları konusunda etkili olmaktadır. Tezin bu bölümünde, elde edilen bulguların değerlendirilmesi yapılmakta ve sorunlara yönelik çözüm önerileri sunulmaktadır.

Toplumsal cinsiyet eşitliği, karar almada, katılımda, sorumlulukta, kaynak dağılımında kadınlarla erkeklerin eşit imkânlarla sahip olmasını ifade eder. Bu eşitlik temelinde Türkiye’deki hukukçu kadınların temsiline cinsiyete dayalı bir ayrımcılık söz

konusudur. Türkiye’de hukuk mesleklerinin hiçbirinde mesleğe giriş sınavlarında, stajyerliğe kabulde cinsiyete dayalı bir ayrımcılık yoktur. Ancak kontenjan ve mesleğe kabul, T.C. Adalet Bakanlığı’na belirlenmektedir. Yazılı sınavı geçen ve kontenjana bağlı kalınarak belirlenen sayıda aday, mülakata alınmaktadır. Bu belirleyici kurumun kararları, görünmeyen kotaların varlığına işaret etmektedir. Zira yazılı sınavı kazanıp mülakata çağrılan kadın aday sayısı, erkek adaylarla eşit olsa bile daha fazla sayıda erkek aday mesleğe kabul edilmektedir. Hâkimlik ve savcılık sınavına giren, kazanan ve mülakat sonrasında mesleğe kabul edilen adayların cinsiyete dayalı sayısal verilerine ulaşılammıştır. Ancak meslekteki kadın sayısına bakıldığında, mesleğe kabulde erkek adayların daha fazla tercih edildiği görülmektedir. Adli ve İdari Yargıda Hâkim ve Savcı Adaylığı Yazılı Sınav, Mülakat ve Atama Yönetmeliği’ne göre (m.27), mülakat kurulu T.C. Adalet Bakanı Müsteşarı veya görevlendireceği Müsteşar Yardımcısı, Teftiş Kurulu Başkanı, Ceza İşleri, Hukuk İşleri ve Personel Genel Müdürü, Türkiye Adalet Akademisi Yönetim Kurulu’nun kendi üyeleri arasından belirleyeceği iki üye olmak üzere toplam 7 kişiden oluşmaktadır. Türkiye Adalet Akademisi Yönetim Kurulu’nun üç yedek üyesinden sadece bir tanesi kadındır. Mülakat kurulu için belirlenen üyelerin günümüz itibariyle tamamı erkektir. Özünde bu durum, mesleğe kabulde karar mercii olan mülakat kurulunun erkek egemen oluşunun yansımasıdır.

Görülmektedir ki profesyonel mesleklere kadınların girişi meslek içi eşitliği sağlamadığı gibi, hukuk fakültelerine girişte kadınların sayısının artması da bu meslek dalında toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamamıştır. Hukuk, hala temsil açısından erkek egemen yapıya sahiptir. Yargı kadrolarındaki hukukçu kadın sayısı erkek meslektaşlarına göre azdır. Bazı görevlerde ise kadınlar ya yoktur ya da sayıları yok denecek kadar azdır. Bu durum, hukuk mesleğinde ataerkil kodların egemenliğine işaret etmektedir ve bu kodlar hukukun oluşumunda da etkilidir. Kadınların hukuk mesleğinde ve özel olarak da yargının yönetim kadrolarında yer almalarının hukuk mesleğinin ataerkil yapısını dönüştürüp dönüştüremeyeceği tartışması, akademik çalışmalarda henüz tartışılmamıştır. Tez kapsamında yapılan derinlemesine görüşmelerde kadınların hukuk mesleğinde ve bu mesleğin temsil makamlarında sayısının artmasının hukuk mesleğindeki ataerkil yapıyı dönüştürücü bir etki sağlayıp sağlamayacağına ilişkin soruya tüm görüşmeciler, dönüştürmeyeceği cevabını vermişlerdir. Zira mesele, nicelikten ziyade niteliğe dönüşmüştür. Ataerkil kodlarla yetiştirilmiş hukukçu kadının

varlığı erkek egemen zihniyetin etkisinde olacağından sayının artması aynı zamanda dönüştürücü bir etkiye sahip olacağı anlamına gelmemektedir. Feminizmdeki tartışmaların da gösterdiği gibi, farklı siyasal ideolojiler çerçevesinde şekillenen farklı kadın temsilleri vardır. Her ne kadar “bağımsız” oldukları varsayılsa da bu farklılıklar, hukuk uygulayıcı kadınların kararlarında farklı zihniyetleri ve uygulamaları yansıtmasına neden olacaktır. Dolayısıyla, yukarıda Sapiro’nun hikâyesinde aktarıldığı üzere, hangi ortak noktada buluşulacağı önem kazanmaktadır. Bu ortak nokta, “kadın” olmaktır. Cinsiyetçi olmayan ve ideolojik zihniyetini kararlarına yansıtmayan, “kadınlık” ortak noktasında empati yapabilen hukukçu kadınlara ihtiyaç vardır.

Tez kapsamında yapılan derinlemesine görüşmelerde rol modeller, popüler kültür, ideal meslek oluşu, doktorluktan sonraki sosyal statüsü yüksek meslek oluşu gibi farklı nedenler, kadınların hukuk fakültesini seçmelerinde ön plana çıkmıştır. Farklı seçme nedenleri olsa da mezun olduktan sonra ortak unvan, “hukukçu” olmaktır. Bu noktadan sonra hukuk mesleklerine göre mesleki uzmanlaşmalar doğrultusunda “avukat”, “noter”, “hâkim”, “savcı”, “akademisyen” tanımlarını kazanmaktadır. Görüşme yapılan tüm hukukçu kadınlar, hukukçu oldukları için pişman değildirler. Zira hukukçu olmak, devlet düzenini sağlayan yasaları, dolayısıyla da hak ve sorumlulukları ayrıntısıyla bilmek demektir. Bu bilgi donanımına sahip olmak, kadınlarda özgüvenin oluşumunda ve kamusal alanda varlığını güçlü kılmasında etkilidir. Aynı zamanda görüşmeciler, seçtikleri hukuk meslekleri için de pişman değildirler. Zira hukuk meslekleri arasında geçiş mümkündür. Gerekli yasal koşullar yani sınav, staj gibi yükümlülükler sağlandıktan sonra bir hukuk mesleğinden diğerine geçilebilmektedir. Bu geçiş, hukukçu kadınlarda daha ziyade avukatlıktan hâkim ve savcılığa, hâkim ve savcılıktan noterliğe, hâkimlikten savcılığa şeklinde olmaktadır.

Hukuk fakültesinden mezun olduktan sonra hukuk mesleklerinden hangisini seçeceği konusunda toplumsal cinsiyet kalıp yargıları ve kişilerin karakteristik özellikleri etkilidir. Kişilerin karakteristik özellikleri konusunda, bağımsız olup herhangi bir kurumun veya yöneticinin kurallarına bağlı kalmadan çalışmak isteyen hukukçu kadınlar avukat, akademisyen olurken, güç ve iktidar sahibi olmak isteyenler hâkimlik ve savcılığı tercih etmektedirler. Çalışan kadınların sorumlulukları olarak toplumda

kabul gören “ev-iş-çocuk” üçlemesi, hukukçu kadınların da meslek seçiminde ön planda tuttıkları konulardır. Bu üçlemeyi birlikte devam ettirebilecekleri serbest avukatlık, hâkimlik, noterlik mesleklerini tercih etmektedirler. Savcılık, yargıtay savcılığı olmadığı sürece tercih edilmemektedir. Zira savcılık, idari görevler ve nöbetler nedeniyle ek mesai ve sorumluluk getiren bir meslektir. Yargıtay savcılığı ise haftalık belirli sayıda verilen dosyanın incelenerek rapor yazılan, evde çalışma imkânı olup mesai zorunluluğu olmayan, yani aktif olmayan ve bu açıdan kadınların ev-iş-çocuk sorumluluklarını işle birlikte devam ettirebilmesine olanak sağlayan, bir görevdir.

Toplumsal cinsiyet kodlarıyla kadınlara yüklenen annelik-eş-kadınlık rolleri, hukukçu kadınların da önce anne-eş-kadın, sonra hukukçu olmalarına neden olmaktadır. Önce kadın, sonra hukukçu olunca da avukatlık stajında kadın olduğu için art niyetlerin düşünülmediği güvenilir bir büro aranmaktadır. Stajyer avukatlar ve fakültelerdeki asistanlar, sekreter gibi getir-götürücü uygulamalara maruz kalmaktadır. Mahkeme kaleminde stajyer avukatlar, erkek memurların tahakküm kurucu davranışlarına maruz kalmaktadır. Hâkimlik ve savcılık yaptıkları görev yerlerinde erkek meslektaşlarıncaya “meslektaşlık”tan ziyade “kadın meslektaş” olarak görülmekte ve mesleğini ikinci planda tuttuğu ön yargısıyla karşılanmaktadır. Bunlara ek olarak, cam tavanlar da bu durumu desteklemektedir. Temsil makamları için adaylık söz konusu olduğunda kadınların yöneticilik yapamayacaklarına ilişkin erkek ön yargıları etkilidir. Aynı zamanda bu kadar sorumluluk altında hukukçu kadınlar da temsil makamlarına aday olmayı, çocuklarını büyüttükten sonra tercih etmektedirler.

Çalışan kadınların cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılığa maruz kaldıkları yadsınamaz bir gerçektir. Kadınların belirli sektörlerde yoğun olarak çalışması, kadın mesleği-erkek mesleği ayrımı, aynı iş kolunda aynı beşeri sermayeye sahip kadın ve erkekten erkek olanların üst makamlara atanması kadınların iş yaşamında karşılaştıkları genel sorunlardır. Bu genel sorunları hukuk mesleği örneğinde özele indirgediğimizde de genelin özele yansımaları mevcuttur. Avukat kadın sayısı avukat erkek sayısı ile neredeyse eşitken, baro başkanı sayısında aynı eşitlik görülmemektedir. Hukuk mesleği de, kendi içerisinde kadın hukuk mesleği ve erkek hukuk mesleği olarak ayrıştırılmıştır. Hâkimlik, kadın hukukçuların yapabileceği bir meslek olarak kabul edilirken, savcılık erkek hukukçuların yapabileceği bir meslek olarak kodlanmıştır. Aynı beşeri sermayeye

sahip kadın ve erkekten erkek olanın yönetici kadrolarına atanması başsavcılık, adalet komisyonu başkanlığı gibi unvanlı atamalarda da kendini göstermektedir.

Hâkimlik, savcılık, noterlik mesleklerindeki kontenjan, T.C. Adalet Bakanlığı tarafından belirlenmektedir. Hukuk fakültesinden mezun olan herkes, hâkimlik ve savcılık mesleklerine girmek için yazılı ve sözlü sınavlarda başarılı olmak zorundadır. Noterlik için ise staj zorunludur. Mezun olan öğrenci sayıları düşünüldüğünde bu mesleklere giriş şansı oldukça düşüktür. Sayılar o kadar büyümüştür ki, hukuk fakültesinden yeni mezun bir hukukçuya noterlik sırası 110 yıl sonra gelebilecektir. 2016 yılı sonundaki hâkimlik savcılık sınavı için açıklanan 3.000 kişilik kontenjana 50.000 başvuru olmuştur. Yani bu mesleklere giriş, giderek zorlaşmaktadır. Bu durumda hukukçu kadınlar, avukatlığı tercih etmektedirler. Büyük bir hukuk fakültesi mezunu kitle karşısında hâkimlik, savcılık, noterlik kontenjanının sınırlı kalması, avukat kadınların sayısının diğer hukuk mesleklerine nazaran daha yüksek kalmasında etkili olmaktadır.

Derinlemesine görüşme yapılan hukukçu kadınlara hukuk mesleğinde temsilin nasıl eşitleneceğine yönelik sorulara çeşitli yanıtlar verilmiştir. Bu soruyla hukukçu kadınların hukuk mesleğindeki konumlarını bir sorun olarak görüp görmedikleri ve bir sorun olarak görüyorlarsa bu sorunu çözülmesi gereken öncelikli bir konu olarak değerlendirip değerlendirmedikleri tespit edilmeye çalışılmıştır. Görüşmecilerden Türkiye’de hukuk sistemi içerisindeki sorunları öncelik sıralamasına göre sıralamaları istenmiştir. Verilen yanıtlarda görüşmecilerin birinci sıraya koydukları sorunlar şunlardır: Adalete ulaşmada insanlar eşit olmalıdır. Dil, din, ırk, cinsiyet ayrımı yapılmaksızın herkes adil olarak en kısa zamanda, en az masrafla, en kısa yoldan adalete ulaşabilmelidir (G12). Çıkarılan yasalar üzerinde çok fazla oynanmamalıdır ve bu yasalar herkese eşit uygulanmalıdır (G3). Yazılı hukuk yeterlidir ancak fiili durumda devlet, sosyal devlet olma sorumluluğunu yerine getirememektedir (G6). Mahkemelerde aşırı iş yükü vardır (G9). İş yükü fazladır ve bu fazlalık yargılama sürecini uzatmakta, hak kayıplarına sebebiyet vermektedir (G14). Hâkimlerin, Yargıtay dairelerinin verdiği kararlarda yeknesaklık yoktur. Aynı konu hakkında farklı kararlar verilmektedir (G1). Uygulayıcılar ve mantalite önemlidir. Yaşanan sorunlar kötü yasal düzenlemelerden değil, kötü uygulayıcılardan kaynaklanmaktadır (G16). Yargının tarafsız ve bağımsız

olması gerekmektedir (G5). Torba yasalar ve dört yıllık eğitim yeterli değildir (G11). Derslerin dönemlik olması nedeniyle konuların yetiştirilememesi, hukuk fakültesi sayısının fazla olup akademisyen sayısının az olması ve bu nedenle sadece uygulamaya yönelik üniversite dışından gelen hocaların temel derslerde hocalık yapması gibi hukuk eğitimi sorunları çözümlenmelidir (G2). Görüldüğü üzere verilen cevaplar arasında birinci sırada hukuk mesleğinde cinsiyete dayalı ayrımcılığın varlığına yönelik bir sorun dillendirilmemiştir. Kadın erkek eşitliğinden önce çözülmesi gereken daha acil sorunlar olduğunu belirterek öncelik sıralamalarını yapmışlardır.

Hukuk mesleğinde temsil makamlarında kadın erkek eşitliğinin sağlanmasına yönelik ise çeşitli çözüm yolları sunmuşlardır. Öncelikle, hukuk mesleğindeki mevcut durumun kaynağının eğitim sistemindeki yanlışlıklardan kaynaklandığı kanaati en çok dillendirilen sorun olmuştur. Hem kadınlarda hem erkeklerde eşitliğe yönelik bir bilincin oluşması için toplumsal cinsiyet kodlamalarından soyutlanmış, eşitlik temeline dayandırılan bir eğitim sistemine ihtiyaç vardır. Böyle bir eğitimin hukuk fakültesine gelmeden önce başlaması elzemdir. Bu anlamda, toplumsal cinsiyet çalışmaları tüm sosyal bilimlere yaygınlaştırılmalıdır. Cam tavanların kırılması ve görünmez kotaların kaldırılması küçük yaşlarda başlayan eğitimle çözülebilecek bir sorundur. Kadınların üzerindeki yükü hafifletmek için eşitlikçi anlayışın eğitimle zihinlere yerleştirilmesi gerekmektedir.

Bunlara ek olarak kadın-erkek eşitliği konusunda bilinç oluşturmak için feminizmin yöntemleri alınarak hukuk eğitimine uygulanmalıdır. Bu, tepeden inme bir yöntemle dayatılmamalıdır. Yani ders olarak okutulmanın yanı sıra öğrenciler arasında yardımlaşma mekanizmaları kurulmalıdır. Örneğin kadın hakları topluluklarının, toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik öğrenci topluluklarının, kadın sorunları araştırma ve uygulama merkezleriyle öğrencilerin iletişime geçmeleri sağlanmalıdır. Buralarda oluşturulacak bilinç yükseltme grupları ve deneyim paylaşımlarıyla enformel ilişki ağları kurulmalıdır.

Temsilde eşitliğin sağlanmasına yönelik ikinci öneri, toplumsal cinsiyet eşitliğinin ülkedeki tüm siyasalarda ana akımlaştırılması ve her kamu kurumunda toplumsal cinsiyet eşitliği makamının olmasıdır. Avrupa'da da uygulanması zorunlu bir pratik olan bu uygulamanın Türkiye'de de kullanılmaya başlanması ve atama, yükseltme, işe alma

kurullarında kadın toplumsal cinsiyet eşitliği temsilcisinin bulunması gerekmektedir. Tez kapsamında yapılan derinlemesine görüşmelerde hukukçu kadınlara CEDAW'ı inceleme imkânlarının olup olmadığı sorulmuştur. Zira CEDAW, AB'de toplumsal cinsiyet eşitliğinin ana akımlaştırılmasının temeli olarak kabul edilmektedir ve hukukçu kadınların bu sözleşme hakkındaki farkındalıkları tespit edilmeye çalışılmıştır. CEDAW sonrasında 2000 yılında kabul edilen “Cinsiyet Eşitliği İçin Çerçeve Strateji” (A Framework Strategy for Gender Equality) ile AB, ekonomik yaşam, siyasal katılım ve temsil, sosyal hakların kullanımı, sivil yaşam ve kadın, kadın-erkek rolleri olmak üzere beş alanda toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik bir rol üstlenmiştir. 2007 yılında kurulup 2009 yılında faaliyete geçen “Avrupa Toplumsal Cinsiyet Enstitüsü” (European Institute for Gender Equality), üye ülkelerden kadının istihdama daha fazla katılımı, eşit işe eşit ücret, eşit işe alınma koşulları ve eşit çalışma koşulları, yükselme olanakları açısından kadın-erkek eşitliğini sağlayıcı düzenlemeler yapmalarını istemiştir. Yapılan 19 derinlemesine görüşme içerisinde hukukçu akademisyenlerin, CEDAW ve sonrasındaki gelişmeleri ayrıntılı şekilde takip ettikleri tespit edilmiştir. Kadın Hakları Merkezi'nde görev yapmış avukat görüşmeci, CEDAW sorusuna olumlu yanıt vermiştir ve sözleşmenin ayrıntılarına hâkimdir. Yüksek yargıdaki üyelerden bir tanesi katıldığı bir toplantıda sözleşme hakkında bilgi sahibi olmuş ancak ayrıntılı inceleme imkânının olmadığını belirtmiştir. Hukuk mesleklerinde temsilde eşitliğin sağlanmasına yönelik toplumsal cinsiyet eşitliğinin tüm siyasalarda ana akımlaştırılmasına yönelik çözüm önerisi, hukukçu akademisyenler tarafından dillendirilmiştir. AB ülkelerinde benimsenen toplumsal eşitliğin siyasalara yerleşmesi, yani atama, işe alma kurullarında kadın toplumsal cinsiyet eşitliği temsilcisinin bulunması uygulaması Türkiye'de de benimsenmeli ve uygulanmalıdır. Hukukçu kadınların da bu anlamdaki farkındalıklarının artması ve eşitlikçi uygulamaları talep etmeleri önemlidir. Meslek grupları içerisinde gerçekleştirilecek iletişim ağları kullanılarak yapılacak bilinç yükseltme toplantıları farkındalığın artırılması için kullanılabilir bir yöntem olabilir.

Üçüncü öneri, hukukçu kadınların çalıştıkları ortamlarda rahat ve huzurlu çalışabilmesi için gerekli şartların oluşturulmasıdır. Bu konudaki en büyük eksik, kreşlerin ya hiç olmaması ya da az sayıda olmasıdır. Örneğin binlerce kadın üyesi olan Ankara Barosu'nun kreşi yoktur.

Dördüncü öneri, iletişim ağlarını geliştirerek kadınların bir araya gelip deneyimlerini paylaşabilecekleri ortamların yaratılmasıdır. Özellikle rol modellerin deneyim paylaşımıyla enformel şekilde veya toplumsal cinsiyet eşitliği temsilcilerinin deneyim paylaşımlarının formelleştirilmesi, kadınlarda eşitliğe yönelik bilincin oluşması açısından önem arz etmektedir.

Sonuç olarak bu tez, dünyadaki ve Türkiye'deki hukukçu kadınların mesleğe girişinin tarihsel yolculuğunu incelemiş, kullandığı feminist yöntemle hukukçu kadınların deneyimlerini analiz ederek Türkiye'deki hukukçu kadınların temsilini incelemiştir. Bu açıdan, ilk çekimdeki ilk fotoğraf karesidir. Tezdeki hukuk mesleklerindeki kadın temsili temelindeki tartışma, toplumsal cinsiyet temelli araştırmaların gerekliliğini göstermektedir. Bu nedenle tezdeki soruların ve bulguların, sonraki çalışmalara katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu çerçevede, hukuk meslekleri ayrı ayrı ele alınıp kendi meslek gruplarındaki temsil konusu çalışılabilir. Erkek hukukçuların deneyimleri ve onların bakış açısıyla hukukçu kadınların temsili tartışılabilir. Aile mahkemelerinde görev yapan hâkim kadınların mahkeme kararları incelenerek kadın temsiline nitelik açısından analizi yapılabilir. Bu şekilde çeşitlendirilebilecek çalışmaların alandaki eksiklikleri gidermek için akademik ve pratik bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Ağaoğlu, Süreyya (1974). “Arkadaşım Melahat”. **Dünyada İlk Kadın Yargıtay Üyesi Türk Soroptimisti Melahat Ruacan Hatırasına**. Ankara: Ülkemiz Matbaası, s.15-16.
- Ağaoğlu, Süreyya (2010). **Hukukun Öncü Kadını Avukat Süreyya Ağaoğlu**. İstanbul: İstanbul Barosu Yayınları.
- Akkent, Meral (2014). “1914-2014: Türkiye’de Kadınların Üniversitede 100.Yılı”, **Amargi Dergisi**, amargi dergi/http://amargidergi.com/yeni?p=1076, Erişim Tarihi: 23.05.2016.
- Ansay, Tuğrul (1977). Önsöz, Ankara Hukuk Mektebi’nden Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi’ne.
- Aral, Vecdi (1985). **Hukuk ve Hukuk Bilimi Üzerine (5.bs.)**. İstanbul: Filiz Kitabevi.
- Arat, Necla (2006). “Feminist Hukuk”. **Kadın Araştırmaları Dergisi**, Sayı: 9, s.53-65.
- Arat, Yeşim (1998). “Türkiye’de Modernleşme Projesi ve Kadınlar” iç. S. Bozdoğan ve R. Kasaba (ed.) **Türkiye’de Modernleşme ve Ulusal Kimlik**, İstanbul: Tarih Vakfı Yurt Yayınları.
- Arıkan, Baha (1944). “Kendi Sözleriyle Mahmut Esat Bozkurt”. **Adliye Dergisi**, 1944 Yılı 1. Sayısına Ek Mahmut Esat Bozkurt Nüshası, s.7-25.
- Arksey, Hilary., Knight, Peter (1999). **Interviewing for Social Scientists: An Introductory Resource with Examples**. London: Sage Publications.
- Avukatlık Kanunu. (1969). T.C. Resmi Gazete, 13168, 07 Nisan 1969.
- Ayata Ayşe., Gölgelioğlu Güneş Ö. (2010). “Fırsat Eşitliği Mi Sonuçta Evlilik Mi? 2000’li Yıllarda Kadın Kotası Tartışmaları”. iç. H.Durudoğan, F. Gökşen, Bertil E. Oder, D. Yüksek (ed.). **Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları Eşitsizlikler Mücadeleler Kazanımlar**. İstanbul: Koç Üniversitesi Yayınları, s.137-159.

- Baer, Judith (2008). “Femist Theory and Law”, **The Oxford Handbook of Law and Politics** (Der. K.E. Whittington – R.D. Kelemen – G.A. Caldeira), New York: Oxford University Press, s.437-451.
- Balı, Ali Şafak (2005). **Hukuk: Tanım, Kavram, İşlev ve Nitelik Sorunları**. Konya: Çizgi Kitabevi.
- Bem, Sandra (1983). “Gender Schema Theory and its Implications for Children Development: Raising Gender-Aschematic Culture and Society”. **Signs: Journal of Women in Culture and Society**, 8 (4), pp.598-616.
- Benhabib, Seyla (2008). “Feminizm ve Postmodernizm: Huzursuz Bir İttifak”, iç.S.Benhabib, J.Butler, J.Cornell, N.Fraser (Ed.). **Çatışan Feminizmler**. (Evren Sezer, Çev.). İstanbul: Metis Yayınları.
- Berk, Seda Kalem (2013). “Hukuk Mesleğinde Kadın”, **Güncel Hukuk Dergisi**, *Şubat 2012/2-98*, <http://www.guncelhukuk.com.tr/calisma-yasami/hukuk-mesleginde-kadin.html>, Erişim Tarihi: 15.02.2016.
- Berktaş, Fatmagül (1994). “The Construction of Women as ‘Other’ in the 19th Century Popular Culture”. **Kadın Araştırmaları Dergisi**, Sayı 2, KASAUM.
- Berktaş, Fatmagül (2003). **Tarihin Cinsiyeti**. İstanbul: Metis Yay.
- Boigeol, Anne (2003). “Male Strategies in the Face of Feminisation of a Profession: the Case of the French Judiciary”, iç. U.Schultz, G.Shaw (Ed.). **Women in the world’s Legal Professions**. Oxford and Portland, Oregon: Hart Publishing, pp. 401-417.
- Bolton, Sharon C., Muzio, Daniel (2007). Can’t Live With’em; Can’t Live Without Em: Gendered Segmentation in the Legal Profession, sos.sagepub.com/content/41/1/47.abstract, Erişim Tarihi: 11.11.2015.
- Bora, Aksu., Üstün, İlknur (2006). **Sıcak Aile Ortamı: Demokratikleşme Sürecinde Kadın ve Erkekler**. İstanbul: Tesev Yayınları.

- Bozkurt, Gülnihal (1996). **Batı Hukukunun Türkiye’de Benimsenmesi**. Ankara: Türk Tarih Kurumu Yayınları.
- Butler, Judith (2008). **Cinsiyet Belası**. (Başak Ertür, Çev.). İstanbul: Metis Yayıncılık.
- Connell, Robert William (1998). **Toplumsal Cinsiyet ve İktidar**. (Cem Soydemir, Çev.). İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Coyner, Sandra (1995). “Bir Akademik Disiplin Olarak Kadın Araştırmaları”. iç. S.Çakır, N.Akgökçe (ed.). **Kadın Araştırmalarında Yöntem**. İstanbul: Sel Yayıncılık.
- Çağlar, Fatma İrem (2002). “Feminist Hukuk Teorisine Kısa Bir Giriş”, **Hukuk Felsefesi ve Sosyolojisi Arkivi (4)**. İstanbul: Ayhan Matbaası, s.82-105.
- Çaha, Ömer (1996). **Sivil Kadın (Türkiye’de Sivil Toplum ve Kadın)**. Ankara: Vadi Yayınları.
- Çakır, Serpil (1995). “Kadın Araştırmaları Bilimde Neleri, Nasıl Sorguluyor, Neleri Değiştirmek İstiyor?”. iç. K.Lordoğlu (ed). **4.Ulusal Sosyal Bilimler Kongresi Bildiriler: İnsan, Toplum, Bilim**. İstanbul: Kavram Yayınları, s.305-327.
- Çakır, Serpil (2010). “Osmanlı’da Kadın Hareketi: XX.Yüzyılın Başında Kadınların Hak Mücadelesi”, iç. H.Durudoğan, F. Gökşen, B. E. Oder, D. Yüksek (ed.). **Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları Eşitsizlikler Mücadeleler Kazanımlar**. İstanbul: Koç Üniversitesi Yayınları, s.99-115.
- Çakır, Serpil., Akgökçe, Necla (1995). **Kadın Araştırmalarında Yöntem**. İstanbul: Sel Yayıncılık.
- Dahl, T.Stang (1987). **Women’s Law, An Introduction to Feminist Jurisprudence**. Trans.:R.L.Craig. Norway: Norwegian University Press.
- Delamont, Sara (2003). **Feminist Sociology**. London: Sage Publications.
- Demir, Ömer (2012). **Bilim Felsefesi (5.bs.)**. İstanbul: Sentez Yayıncılık.

- Dilek Kılıç., Selcen Öztürk (2014). “Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı Önündeki Engeller ve Çözüm Yolları: Bir Ampirik Uygulama”. **Amme İdaresi Dergisi**. Cilt 47, sayı 1, Mart 2014, s.107-130/s.118-119.
- Donovan, Josephine (2013). **Feminist Teori (7.bs.)**. (Aksu Bora, Çev.). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Doucet, Andrea., Mauthner, S. Natasha (2007). “Feminist Methodologies and Epistemology”, iç.D. C. Brynt, L.D. Peck (Ed.). **21st Century Sociology**, II, pp.36-42.
- Dökmen, Zehra Y. (2009). **Toplumsal Cinsiyet**. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Dreher, George F. (2003). “Breaking the Glass Ceiling: The Effects of Sex Ratios and Worklife Programs on Female Leadership at the Top”. **Human Relations**. Volume 56 (5), London: Sage Publications, pp.541-562.
- Durakbaşa, Ayşe (2007). **Halide Edib: Türk Modernleşmesi ve Feminizm (3.bs.)**. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Duruoğlu, Tuba (2007). “Emek Piyasasında Cinsiyetçi Ücret Ayrımı: Bursa Organize Sanayi Bölgesinde Bir Araştırma”. **İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi**. Sayı 24, Kış Bahar 2007, s.61-76, <http://www.irfanerdogan.com/dergiweb2008/24/4.pdf>, Erişim Tarihi: 27.02.2017.
- Ecevit, Yıldız (1998). “Türkiye’de Ücretli Kadın Emeğinin Toplumsal Cinsiyet Temelinde Analizi”, iç. A. Berktaş (Ed.). **75 Yılda Kadınlar ve Erkekler**. İstanbul: Tarih Vakfı Yayınları.
- Eisenstein, Hester (2005). “Corporate Globalization: A Dangerous Liaison, Feminism and Corporate Globalization”. **Science Society**. Vol.69, No.3, pp. 487-518.
- Eldem, Mediha (1974). “Sevgili Kardeşim Melahat”. **Dünyada İlk Kadın Yargıtay Üyesi Türk Soroptimisti Melahat Ruacan Hatrasına**. Ankara: Ülkemiz Matbaası, s.19-20.
- Epstein, Fuchs Cynthia (1993). **Women in Law**. University of Illinois Press.

- Evans, Sara M. (2003). **Tidal Wave: How Women Changed America at Century's End**. Newyork/London: The free press.
- Fraser, Nancy., Nicholson, Linda (1994). "Felsefesiz Toplumsal Eleştiri: Feminizm ve Postmodernizm Arasında Bir Karşılaşma", iç. M.Küçük (Ed.). **Modernite Versus Postmodernite**. (Mehmet Küçük, (Çev.). Ankara: Vadi Yayınları, s.276-297.
- Fraser, Nancy (2007). "Feminist Politics in the Age of Recognition: A Two Dimensional Approach to Gender Politics". **Studies in Social Justice**, V.1, I.1, pp.23-35.
- Fraser, Nancy (2013). **Fortunes of Feminism: From State-Managed Capitalism to Neoliberal Crisis**. London, NY: Verso Publishing.
- Gillham, Bill (2000). **The Research Interview**. New York: Continuum.
- Gillham, Bill (2005). **Research Interviewing: The Range of Techniques**. England: Open University Press.
- Görelî, Nezahat (1974). "Meslektaşlarının Gözü İle Melahat Ruacan". **Dünyada İlk Kadın Yargıtay Üyesi Türk Soroptimisti Melahat Ruacan Hatırasına**. Ankara: Ülkemiz Matbaası, s.30.
- Gözaydın, B. İştar (2002). "Türkiye Hukukunun Batılılaşması", **Modern Türkiye'de Siyasi Düşünce. Cilt 3: Modernleşme ve Batıcılık**. İstanbul: İletişim, 2002, s. 286-297.
- Güner, Orhan Seyfi (2003). "Avukatlık Mesleğinin Tarihçesi". iç. M. Balcı (ed.) **Genç Hukukçular Hukuk Okumaları Birikimler 1**. İstanbul: Kurtiş Matbaacılık, s.487-509.
- Güriz, Adnan (1995). **Prof. Dr. Hamide Topçuoğlu'na Armağan**. Ankara: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayın No:498.
- Güriz, Adnan (1997). **Feminizm, Postmodernizm ve Hukuk**. Ankara: Ankara Hukuk Fakültesi Yayınları.
- Hâkimler ve Savcılar Kanunu. (1983). T.C. Resmi Gazete, 17971, 26 Şubat 1983.

- Harding, Sandra. (1995). “Feminist Yöntem Diye Bir Şey Var mı?”. iç. S.Çakır, N.Akgökçe (ed.). **Kadın Araştırmalarında Yöntem**. İstanbul: Sel Yayıncılık.
- Hirsch, Ernst E. (2005). **Anılarım Kayzer Dönemi Weimar Cumhuriyeti Atatürk Ülkesi** (9.bs.), (Çev.Fatma Suphi), Ankara: TÜBİTAK Yayınları-Sinem Ofset.
- Huse, Morten., Solberg, Anne Grethe (2006). “Gendered-Related Boardroom Dynamics: How Scandinavian Women Make and Can Make Contributions on Corporate Board”, **Women in Management Review**, 21(2), 113-130.
- Jayarathne, Toby Epstein., Stewart, Abigail J. (1991). “Quantitative and Qualitative Methods in The Social Sciences – Current Feminist Issues and Practical Strategies”. iç. M. Fonow, M. Mary, J.Cook (ed). **Beyond Methodology**. USA: Indiana University Press.
- Kay, Fiona M., Brockman, Joan (2003). Barriers to Gender Equality in the Canadian Legal Establishment, iç. U.Schultz, G.Shaw (Ed.). **Women in The World’s Legal Professions**. Oxford and Portland, Oregon: Hart Publishing, pp.175-189.
- Kocaoğlu, Serhat Sinan (2011). “Türkiye Cumhuriyeti Yargı Sisteminin Temel Sorunu: Hâkim ve Savcı Niteliği ve Bu Hususta Eklektik Bir Çözüm Önerisi”, **Ankara Barosu Dergisi**, 2011/3, s.15-84, www.ankarabarusu.org.tr/siteler/ankarabarusu/tekmakale/2011-3/2011-3-1.pdf, Erişim Tarihi: 10.05.2016.
- Koray, Meryem (2011). “Avrupa Birliği ve Türkiye’de Cinsiyet Eşitliği Politikaları: Sol Feminist Bir Eleştiri”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, S.29, 2011/2, s.1-42, <http://www.calismatoplum.org/sayi29/koray.pdf>, Erişim Tarihi: 01.03.2017.
- Koray, Meryem (2016). “Sosyo-ekonomik Hakların ve Toplumsal Cinsiyet İstemlerinin Liberalizmle Sınava”, **VIII. Sosyal İnsan Hakları Sempozyumu Bildiriler**. Disk Yayınları, No: 70, s.61-83, <http://sosyalhaklar.net/2016/bildiriler/koray.pdf>, Erişim Tarihi: 01.03.2017.
- Köker, Levent (2003). **Modernleşme, Kemalizm ve Demokrasi** (7.bs). İstanbul: İletişim.

- Kumar, Ranjit (1999). **Research Methodology: A Step-by-Step Guide for Beginners**. London: Sage Publications.
- Levinson, Justin D., Young, Danielle (2010). "Implicit Gender Bias in The Legal Profession: An Empirical Study". **Duke Journal Of Gender Law & Policy**. Volume 18: 1, 2010, pp.1-43.
- Liebert, Ulrike (2002). "Europeanising Gender Mainstreaming Constraints and Opportunities in the Multilevel Euro-Polity", **Feminist Legal Studies**, Vol.10, Issue 3-4, 10-2002, pp.241-256.
- MacDonald, Jason A. ve O'Brien, Erin E. (2011). "Quasi-Experimental Design, Constituency, and Advancing Women's Interests Reexamining the Influence of Gender on Substantive Representation". **Political Research Quarterly**, Volume: 64, No: 2, s. 472-486.
- Mackinnon, Catherine (2003). **Feminist Bir Devlet Kuramına Doğru** (Türkan Yöney, Sabir Yücesoy, Çev.). İstanbul: Metis Yayınları.
- MacLean, Nancy (2002). "The Hidden History of Affirmative Action: Working Women's Struggles in the 1970's and the Gender of Class". iç. N. Holmstrom (ed.). **The Socialist Feminist Project: A Contemporary Reader in Theory and Politics**. New York: Monthly Review Press, pp.180-196.
- Malleson, Kate (2003). "The Position of Women in the Judiciary in England and Wales", iç. U.Schultz, G.Shaw (Ed.). **Women in The World's Legal Professions**. Oxford and Portland, Oregon: Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon: Hart Publishing, pp.
- Martin, Susan Ehrlich., Jurik, Nancy C. (2007). "Women Entering the Legal Profession", iç. **Doing Justice Doing Gender: Women in Legal and Criminal Justice Occupations**, Sage Publications, www.sagepub.com/sites/default/files/.../12634_Chapter5.pdf, Erişim Tarihi: 15.02.2016, pp.107-130.

- Mather, Lynn. (2003). "Gender in Context: Women in Family Law", i. U.Schultz, G.Shaw (Ed.). **Women in The world's Legal Professions** Oxford and Portland, Oregon: Hart Publishing, pp. 33-49.
- Mazıcı, Nurşen (1995). "Öncesi ve Sonrasıyla 1933 Üniversite Reformu", **Birikim Dergisi**, Sayı: 76, <http://www.birikimdergisi.com/birikim-yazi/2767/oncesi-ve-sonrasiyla-1933-universite-reformu>, Erişim Tarihi: 09.06.2016.
- McCarty, E. Doyle (2002). **Bilgi Kültürü/Yeni Bilgi Sosyolojisi**. (Figen Yılmaz, Çev.). İstanbul: Çiviyazıları Yayınevi.
- McGlynn, Clare Ms (2003). "The Status of Women Lawyers in the United Kingdom", i. U.Schultz, G.Shaw (Ed.). **Women in The World's Legal Professions**. Oxford and Portland, Oregon: Hart Publishing, pp. 139-156.
- Menkel-Meadow, Carrie (1989a). "Lawyers in Society", i. Richard Label, Philip S.C.Lewis (Ed.) **An Overview**, Berkeley-Los Angeles-Oxford: University of California Press, pp.196-255.
- Menkel-Meadow, Carrie (1989b). "Exploring a Research Agenda of the Feminization of the Legal Profession: Theories of Gender and Social Change". **Law and Social Inquiry**. Volume 14, Issue 2, April 1989, pp.289-319.
- Mies, Marie (1995). "Feminist Araştırmalar için Bir Metodolojiye Doğru", i. S.Çakır, N.Akgökçe (ed.). **Kadın Araştırmalarında Yöntem**. İstanbul: Sel Yayıncılık.
- Mossman, Mary Jane (2006). **The First Women Lawyers**. England: Oxford Printed.
- Mumcu, Ahmet (1977). **Ankara Adliye Mektebi'nden Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi'ne (1925-1975)**. Ankara Hukuk Fakültesi Yayınları: Sevinç Matbaası.
- Neuman, W. Lawrence (2003). **Social Research Methods, Allyn and Bacon (5.bs)**. America.
- Noterlik Kanunu. (1972). T.C. Resmi Gazete, 14090, 05 Şubat 1972.
- Olgıatıy, Vittorio (2003). "Professional Body and Gender Difference in Court: the Case of the First (Failed) Women Lawyer in Modern Italy", i. U. Schultz & G. Shaw

(Eds.), **Women in The World's Legal Professions**. Oxford and Portland, Oregon: Hart Publishing, pp. 271-290.

Ortaylı, İlber (2015). **Hukuk ve İdare Adamı Olarak Osmanlı Devletinde Kadı**. Ankara: Türkiye Adalet Akademisi Yayınları, Sözkese Matbaacılık.

Özkaplan, Nurcan (2009). “Duygusal Emek ve Kadın İşi/Erkek İşi”. **Çalışma ve Toplum Dergisi**. Sayı: 21, 2009/2, s.15-24, <http://calismatoplum.org/sayi21/ozkaplan.pdf>, Erişim Tarihi: 27.02.2017.

Özkent, Ali Haydar (1938). “Avukatlığın Memleketimizde Çok Kötü Tanınması”. **Adalet Dergisi**. No:3, s.369-433.

Özkent, Ali Haydar (1940). **Avukatın Kitabı**. İstanbul: Arkadaş Basımevi.

Özkorkut, Nevin Ünal (2003). “Savcılık, Avukatlık ve Noterlik Kurumlarının Osmanlı Devleti’ne Girişi”. **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**. C.52, S:4, s.147-154.

Özman, Aylin (2000). “Siyaset, Hukuk, İdeoloji ekseninde Hukukçu Kimliğinin Yeniden Tanımlanması: Erken Cumhuriyet Dönemi Üzerine Bir İnceleme”, **Toplum ve Bilim**, Sayı 87 (2000-2001), s.164-178.

Palier, Robert (2004). “The Europeanisation of Welfare Reforms”, Paper Presented at Cost Conference, 20-22 May 2004, <http://palissy.humana.univ-nantes.fr/msh/costa15/>, Erişim Tarihi: 02.03.2017.

Parlaktuna, İnci (2010). “Türkiye’de Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılığın Analizi”. **Ege Akademik Bakış**. C.10, S.4, Ekim 2010, s.1217-1230.

Phillips, Anne (1995). **Demokrasinin Cinsiyeti** (Alev Türker, Çev.). İstanbul: Metis Yayınları.

Phillips, Anne (1995a). **The Politics of Presence**. Oxford: Clarendon Press.

Pitkin, Hanna Fenichel (1967). **The Concept of Representation**. Berkeley, USA: University of California.

- Pollack, Mark A., Hafner-Burton, Emilie (2000). "Mainstreaming Gender in the European Union", **Journal of European Public Policy** 7:3, pp.432-456, pages.ucsd.edu/ehafner/pdfs/gm-eu.pdf, Erişim Tarihi: 01.03.2017.
- Reinharz, Shulamit, "Feminist Interview Research". i. S.Reinharz (ed.). **Feminist Methods in Social Research**, Oxford University Press, 1992, New York.
- Ropers Huilman R., Winters, Kelly (2011). "Feminist Research in Higher Education". **The Journal of Higher Education**. Vol.82, No.6 (November, December 2011). Bilkent University Library, Erişim Tarihi: 22.01.2014.
- Rotolo, Thomas. , Wilson, John (2007). "Sex Segregation in Volunteer Work". **The Sociological Quarterly**. Volume 48, Issue 3 Summer 2007, pp.559-585, onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1533-8525.2007.00089.x, Erişim Tarihi: 27.02.2017.
- Ruacan, Melahat (1974). "Cumhuriyetin 45.Yıldönümünde Türk Amerikan Üniversiteliler Derneğinde Yaptığım Bir Konuşma". **Dünyada İlk Kadın Yargıtay Üyesi Türk Soroptimisti Melahat Ruacan Hatırasına**. Ankara: Ülkemiz Matbaası, s.35-42.
- Sancar, Mithat. , Atılgan Eylem Ümit (2009). "**Adalet Biraz Es Geçiliyor...**": **Demokratikleşme Sürecinde Hâkimler ve Savcılar**. İstanbul: TESEV Yayınları.
- Sapiro, Virginia (1981). "Research Frontier Essay: When Are Interests Interesting? The Problem of Political Representation of Women". **American Political Science Association**, 75 (3), 701-716.
- Schmidhauser, John R. (1982). "The Circulation of Judicial Elites: A Comparative and Longitudinal Perspective". i. Moshe M. Czudnowski (ed.). **Does Who Govens Matter? : Elite Circulation in Contemporary Societies-International Mosca Centennial Conferancca 1981**. Northern Illinois University. s.33-50.
- Schultz, Ulrike. (2003). Introduction: Women in the World's Legal Professions: Overview and Synthesis, i. U. Schultz, G. Shaw (Ed.), **Women in The World's Legal Professions**, Oxford and Portland, Oregon: Hart Publishing, pp. xxv-Ixi.

- Schultz, Ulrike., Shaw, Gisela. (2008). Special Issue on“Gender And Judging” of the International of The Legal Profession, Vol. 15, NOS. 1-2, March-July 2008, pp. 1-5.
- Schultz, Ulrike. (2003). “The Status of Women Lawyers in Germany”, iç. U. Schultz, G. Shaw (ed.), **Women in The World’s Legal Professions**, Oxford and Portland, Oregon: Hart Publishing, pp. 271-290.
- Seron, Carroll (2013). Afterwards: A Comparative Look at the Status of Women in the Legal Profession, **Indiana Journal of Global Legal Studies**, Vol.20, No.2 (2013), pp.1359-1372, http://www.jstor.org/stable/10.2979/indjglolegstu.20.2.1359?seq=1#page_scan_tab_contents, Erişim Tarihi, 25.04.2015.
- Sever, Dilşad Çiğdem (2016). “Hukuk Eğitime Feminist Bir Bakış ve Yöntem Arayışları”. **Hukuk Kuramı**, C.3, S.3, Mayıs-Haziran 2016, s.16-43.
- Silius, Harriet (2003). “Making Sense of Gender in The Study of Legal Professions”, **International Journal of The Legal Profession**, Vol. 10, NO.2, 2003, pp. 135-148.
- Stanley, Liz., Wise, Sue (1995). “Feminist Araştırma Sürecinde Metot Metodoloji ve Epistemoloji”. iç. S.Çakır, N.Akgökçe (ed.). **Kadın Araştırmalarında Yöntem**. İstanbul: Sel Yayıncılık.
- Sumbas, Ahu (2015). “Kadının Politik Temsil Meselesi Üzerine Bir Tartışma”, **İ.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, No: 53 (Ekim 2015), s.103-121.
- Tan, Mine (1972). **Meslek Olarak Hukuk ve Siyasette Hukukçu**. Ankara: TODAİE Yayınları.
- Taşçıoğlu, Sabiha (1974). “Meslektaşlarının Gözü İle Melahat Ruacan”. **Dünyada İlk Kadın Yargıtay Üyesi Türk Soroptimisti Melahat Ruacan Hatırasına**. Ankara: Ülkemiz Matbaası, s.32.

- Toska, Zehra (1988). “Cumhuriyetin Kadın İdeali: Eşiği Aşanlar ve Aşamayanlar”. iç. A.Berktaş (ed.), **75 Yılda Kadınlar ve Erkekler**. İstanbul: Tarih Vakfı, Bilanço 98 Yayın Dizisi, s.71-88.
- Türkiye Adalet Akademisi Kanunu. (2003). T.C. Resmi Gazete, 25185, 31 Temmuz 2003.
- Uygur, Gülriz (2015). “Toplumsal Cinsiyet ve Adalet: Hukuk Adaletsizdir”. **Ankara Barosu Dergisi**. Yıl: 2015, Sayı: 73, s.121-132.
- Uygur, Gülriz (2016). “Kadına Yönelik Şiddeti Önlemede Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Önemi”. **Dini Araştırmalar Dergisi**. Kadın Özel Sayısı, 2016, s.209-227.
- Üçok, Coşkun. , Mumcu, Ahmet (1987). **Türk Hukuk Tarihi**. Ankara: Savaş Yayınları.
- Üçok, Coşkun (1964). “Savcılıkların Avrupa Hukukunda Gelişmesi ve Türkiye’de Kuruluşu”. Ord.Prof.S.Ş.Ansay Armağanı. **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayını**, s.35-48.
- Üçok, Coşkun (1966). **Türk Hukuk Tarihi Dersleri (4.bs)**. Ankara: Başnur Matbası.
- Üşür, Serpil Sancar (1997). **Siyasal Yaşam ve Kadınlara Destek Politikaları**. Ankara: Türk Tarih Kurumu Basımevi.
- Üstün, İlknur (2011). **Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Hesaba Katabiliyor muyuz? (2.bs)**. Ankara: Uzerler Matbaacılık.
- Verloo, Mieke. , Lombordo, Emanuela (2007). “Contested Gender Equality and Policy Variety in Europe: Introducing a Critical Frame Analysis Approach”, iç. Mieke Verloo (Ed.), **Multiple Meanings of Gender Equality: A Critical Frame Analysis of Gender Policies in Europe**. Budapest: Central European University Press, pp.21-50.
- Walby, Sylvia (2003). “**Gender Mainstreaming: Productive Tensions in Theory and Practice**”, Contribution to ESRC Gender Mainstreaming Seminars 2003-4,

www.unesco.org/fileadmin/MULTIMEDIA/HQ/SHS/pdf/Gender
Mainstreaming.pdf, Erişim Tarihi: 17.06.2017.

Wirth, Linda (2001). **Breaking Throught the Glass Ceiling: Women in Managemenet**. Geneva: International Labour.

Weisberg, Kelly D. (1996). **Applications of Feminist Legal Theory to Women's Lives-Sex, Violence, Work and Reproduction**. Philadelphia: Temple University Press.

Wolf, Diane L. (2009). "Saha Çalışmasında Feminist İklimler". (D.Hattatoğlu, G. Ertuğrul, Çev.), iç.Ed.Methodos: **Kuram ve Yöntem Kenarından**. İstanbul: Anahtar Kitapları, s.372-442.

Woodington, Whitney (2010). "The Cognitive Foundations Of Formal Equality: Incorporating Gender Schema Theory To Eliminate Sex Discrimination Towards Women in The Legal Profession. **Law and Psychology Review**. Vol.34, pp.135-153.

Yaraman, Ayşegül (1999). **Bir Demokrasi Tartışması Türkiye'de Kadınların Siyasal Temsili (1935-1999)**. Ankara: Bağlam Yayıncılık.

Yargıtay Kanunu. (1983). T.C. Resmi Gazete, 17953, 08 Şubat 1983.

Yüksel, Murat (2003). **Feminist Hukuk Kuramı ve Feminist Düşünce Teorileri**. İstanbul: Beta Basım.

Yüseköğretim Kanunu. (1981). T.C. Resmi Gazete, 17506, 06 Kasım 1981.

Zengin, Aslı (2015). "Dillere Düşmek: Küfür, Kadınlık ve Erkeklik". **Evrensel Kültür**. Mart 2015, s.82-83.

Zihnioğlu, Yaprak.(2003). **Kadınsız İnkılâp: Nezihe Muhiddin, Kadınlar Halk Fırkası, Kadın Birliği**. İstanbul: Metis.

EKLER

EK 1- HUKUKÇU AKADEMİSYEN KADINLAR İÇİN HAZIRLANAN DERİNLEMESİNE GÖRÜŞME SORULARI

1-Mesleğe hangi yılda başladınız?

2-Neden hukuk mesleğini seçtiniz?

3-Neden hukuk mesleklerinden akademisyenliği seçtiniz de hâkim, savcı, noter, avukat olmayı seçmediniz?

4-Ailenizde sizden başka hukukçu var mı?

5-Evli misiniz?

6-(Evli ise) Eşiniz hukukçu mu?

7-(Eşi hukukçu ise) Hangi alanda görev yapıyor? İdari birimlerde görev aldı mı?

8-(Özel hukuk-kamu hukuku) hangi alanda çalışıyorsunuz? Neden?

9-İdari birimlerde görev aldınız mı?

10-(Evet ise) Hangi birimlerde ve hangi unvanla görev yaptınız? Bu durum sizin tercihiniz miydi?

11-(Hayır ise) Bu durum sizin tercihiniz miydi? Nedenleri konusunda neler düşünüyorsunuz?

12-Kadın yönetici olmanın avantajları ve dezavantajları sizce nelerdir?

13-Kadın yöneticilerin kendilerini kabul ettirmek için erkek yöneticilerden daha yoğun çalışmak zorunda olduklarına ilişkin bir algı var. Bu konudaki düşünceleriniz nelerdir?

14-İş yaşamınızdaki rolünüz ile özel yaşamınızdaki rolünüzü (eş, anne, ev kadını, evlat, gelin vb.) karşılaştırdığınızda bu ikisinin birlikte devam ettirilmesi konusundaki düşünceleriniz nelerdir?

15-İş yaşamınızın dışında özel yaşamınızdaki vaktinizi nasıl değerlendirirsiniz?

16-Üniversitelerdeki yönetim kadrolarına ve hukuk fakültelerindeki yönetim kadrolarına bakıldığında kadın akademisyenlerin sayısının erkek akademisyenlerin sayısından oldukça az olduğu görülmektedir. Sizce bu durumun nedenleri nelerdir?

17-Üniversite ya da fakülte yönetiminde görev yapmak konusundaki düşünceleriniz nelerdir?

18-Hukukçu kadın deneyimlerinizden hareketle Türkiye’de hukukçu kadınların hukuk mesleğindeki yerine dair düşünceleriniz nelerdir?

19-Yargının yönetim kadrolarında hukukçu erkeklerle hukukçu kadınların eşitliğinin sağlanması konusunda neler yapılabilir?

20-Yargıda daha fazla kadının görev yapması yargısal söylemlere ve uygulamalara sizce nasıl etkide bulunur?

21-Mesleğe başlamadan önce bir adaylık/stajyerlik süreciniz var. Bu süreçte giyim, davranış, özel yaşam gibi konularda dikkat etmeniz gereken hususlar nelerdir?

22-Türkiye’de kadın erkek eşitliği konusundaki yasal düzenlemeleri ve değişiklikleri nasıl değerlendiriyorsunuz?

23-Kadın erkek eşitliğinin sağlanmasına yönelik uluslararası antlaşmalardan CEDAW (Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi) ve İstanbul Sözleşmesi’ni inceleme olanağınız oldu mu? Olduysa bu sözleşmelere dair değerlendirmeleriniz nelerdir?

24-Cinse dayalı eşitsiz hukuki düzenlemelerin değişmesi için neler yapılabilir?

25-Kamusal yaşamda karşılaşılan sorunlardan en sık duyulardan biri cinsel taciz. Siz bu konuda neler söylersiniz?

26-Hukuk mesleğinde kadın temsilindeki eşitsizlik nasıl giderilebilir?

27-Türkiye’de hukuk alanında gördüğünüz sorunlar nelerdir?

Bir sıralama yapsanız nasıl bir sıralama yaparsınız?

EK 2- AVUKAT KADINLAR İÇİN HAZIRLANAN DERİNLEMESİNE GÖRÜŞME SORULARI

1-Mesleğe hangi yılda başladınız?

2-Neden hukuk mesleğini seçtiniz?

3-Neden avukatlık mesleğini seçtiniz de akademisyenlik, hâkimlik, savcılık, noterlik mesleğini seçmediniz?

4-Ailenizde sizden başka hukukçu var mı?

5-Evli misiniz?

6-(Evli ise) Eşiniz hukukçu mu?

7-(Eşi hukukçu ise) Hangi alanda görev yapıyor? İdari birimlerde görev aldı mı?

8-Hangi tür davalara bakıyorsunuz? Neden?

9-İdari birimlerde görev aldınız mı?

10-(Evet ise) Hangi birimlerde ve hangi unvanla görev yaptınız? Bu durum sizin tercihiniz miydi?

11-(Hayır ise) Bu durum sizin tercihiniz miydi? Nedenleri konusunda neler düşünüyorsunuz?

12-Baro yönetiminde görev almak konusundaki düşünceleriniz nelerdir?

13-Kadın yönetici olmanın avantajları ve dezavantajları sizce nelerdir?

14-Kadın yöneticilerin kendilerini kabul ettirmek için erkek yöneticilerden daha yoğun çalışmak zorunda olduklarına ilişkin bir algı var. Bu konudaki düşünceleriniz nelerdir?

15-İş yaşamınızdaki rolünüz ile özel yaşamınızdaki rolünüzü (eş, anne, ev kadını, evlat, gelin vb.) karşılaştırdığınızda bu ikisinin birlikte devam ettirilmesi konusundaki düşünceleriniz nelerdir?

16-İş yaşamınızın dışında özel yaşamınızdaki vaktinizi nasıl değerlendirirsiniz?

17-Hukukçu kadın deneyimlerinizden hareketle Türkiye’de hukukçu kadınların hukuk mesleğindeki yerine dair düşünceleriniz nelerdir?

18- Yargıda daha fazla kadının görev yapması yargısal söylemlere ve uygulamalara sizce nasıl etkide bulunur?

19-Yargının yönetim kadrolarında hukukçu erkeklerle hukukçu kadınların eşitliğinin sağlanması konusunda neler yapılabilir?

20-Mesleğe başlamadan önce bir adaylık/stajyerlik süreciniz var. Bu süreçte giyim, davranış, özel yaşam gibi konularda dikkat etmeniz gereken hususlar nelerdir?

21-Türkiye’de kadın erkek eşitliği konusundaki yasal düzenlemeleri ve değişiklikleri nasıl değerlendiriyorsunuz?

22-Kadın erkek eşitliğinin sağlanmasına yönelik uluslararası antlaşmalardan CEDAW (Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi) ve İstanbul Sözleşmesi’ni inceleme olanağınız oldu mu? Olduysa bu sözleşmelere dair değerlendirmeleriniz nelerdir?

23-Cinse dayalı eşitsiz hukuki düzenlemelerin değişmesi için neler yapılabilir?

24-Kamusal yaşamda karşılaşılan sorunlardan en sık duyululardan biri cinsel taciz. Siz bu konuda neler söylersiniz?

25-Hukuk mesleğinde kadın temsilindeki eşitsizlik nasıl giderilebilir?

26-Türkiye’de hukuk alanında gördüğünüz sorunlar nelerdir?

Bir sıralama yapsanız nasıl bir sıralama yaparsınız?

EK 3- HÂKİM-SAVCI KADINLAR İÇİN HAZIRLANAN DERİNLEMESİNE GÖRÜŞME SORULARI

1-Mesleğe hangi yılda başladınız?

2-Neden hukuk mesleğini seçtiniz?

3-Neden hâkimlik/savcılık mesleğini seçtiniz de akademisyenlik, avukatlık, noterlik mesleğini seçmediniz?

4-Ailenizde sizden başka hukukçu var mı?

5-Evli misiniz?

6-(Evli ise) Eşiniz hukukçu mu?

7-(Eşi hukukçu ise) Hangi alanda görev yapıyor? İdari birimlerde görev aldı mı?

8-Hangi mahkemelerde görev aldınız? Neden?

9-İdari birimlerde görev aldınız mı?

10-(Evet ise) Hangi birimlerde ve hangi unvanla görev yaptınız? Bu durum sizin tercihiniz miydi?

11-(Hayır ise) Bu durum sizin tercihiniz miydi? Nedenleri konusunda neler düşünüyorsunuz?

12-Kadın yönetici olmanın avantajları ve dezavantajları sizce nelerdir?

13-Kadın yöneticilerin kendilerini kabul ettirmek için erkek yöneticilerden daha yoğun çalışmak zorunda olduklarına ilişkin bir algı var. Bu konudaki düşünceleriniz nelerdir?

14-İş yaşamınızdaki rolünüz ile özel yaşamınızdaki rolünüzü (eş, anne, ev kadını, evlat, gelin vb.) karşılaştırdığınızda bu ikisinin birlikte devam ettirilmesi konusundaki düşünceleriniz nelerdir?

15-İş yaşamınızın dışında özel yaşamınızdaki vaktinizi nasıl değerlendirirsiniz?

16-Hukukçu kadın deneyimlerinizden hareketle Türkiye’de hukukçu kadınların hukuk mesleğindeki yerine dair düşünceleriniz nelerdir?

17- Yargıda daha fazla kadının görev yapması yargısal söylemlere ve uygulamalara sizce nasıl etkide bulunur?

18-İlk derece yargısına baktığımız zaman kadın savcılarının sayısının kadın hâkimlere oranla oldukça az olduğunu görüyoruz. Sizce bu durumun nedenleri nelerdir?

19-İlk derece yargısında Adalet Komisyonu Başkanlığı, Başsavcılık kadrolarına bakıldığında bu kadrolardaki hukukçu kadın oranının hukukçu erkeklere oranla çok daha az olduğu görülmektedir. Sizce bu durumun nedenleri nelerdir?

20-Yargıtay üyeliği, tetkik hâkimliği görevleri konusundaki düşünceleriniz nelerdir?

21-İdari kadrolarda görev yapmak konusundaki düşünceleriniz nelerdir?

22-Anayasa Mahkemesi, Danıştay, Yargıtay kurumlarına baktığımızda kadın üyelerin etkin yönetsel kadrolarda erkek üyelerden oldukça az olduğunu görmekteyiz. Ayrıca tarihsel süreç içerisinde Anayasa Mahkemesi üyeleri bir kez, Danıştay üyeleri üç kez kadın başkan seçmiş. Yargıtay’ın ise hiç kadın başkanı olmamış. Sizce bu durumun nedenleri nelerdir?

23-Yargının yönetim kadrolarında hukukçu erkeklerle hukukçu kadınların eşitliğinin sağlanması konusunda neler yapılabilir?

24-Mesleğe başlamadan önce bir adaylık/stajyerlik süreciniz var. Bu süreçte giyim, davranış, özel yaşam gibi konularda dikkat etmeniz gereken hususlar nelerdir?

25-Türkiye’de kadın erkek eşitliği konusundaki yasal düzenlemeleri ve değişiklikleri nasıl değerlendiriyorsunuz?

26-Kadın erkek eşitliğinin sağlanmasına yönelik uluslararası antlaşmalardan CEDAW (Kadına Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi) ve İstanbul Sözleşmesi’ni inceleme olanağınız oldu mu? Olduysa bu sözleşmelere dair değerlendirmeleriniz nelerdir?

27-Cinse dayalı eşitsiz hukuki düzenlemelerin değişmesi için neler yapılabilir?

28-Kamusal yaşamda karşılaşılan sorunlardan en sık duyulanlardan biri cinsel taciz. Siz bu konuda neler söylersiniz?

29-Hukuk mesleğinde kadın temsilindeki eşitsizlik nasıl giderilebilir?

30-Türkiye’de hukuk alanında gördüğünüz sorunlar nelerdir? Bir sıralama yapsanız nasıl bir sıralama yaparsınız?

EK 4- NOTER KADINLAR İÇİN HAZIRLANAN DERİNLEMESİNE GÖRÜŞME SORULARI

1-Mesleğe hangi yılda başladınız?

2-Neden hukuk mesleğini seçtiniz?

3- Neden noterlik mesleğini seçtiniz de akademisyenlik, avukatlık, hâkimlik, savcılık mesleğini seçmediniz?

4-Ailenizde sizden başka hukukçu var mı?

5-Evli misiniz?

6-(Evli ise) Eşiniz hukukçu mu?

7-(Eşi hukukçu ise) Hangi alanda görev yapıyor? İdari birimlerde görev aldı mı?

8-İdari birimlerde görev aldınız mı?

9-(Evet ise) Hangi birimlerde ve hangi unvanla görev yaptınız? Bu durum sizin tercihiniz miydi?

10-(Hayır ise) Bu durum sizin tercihiniz miydi? Nedenleri konusunda neler düşünüyorsunuz?

11-Noterler Birliği ya da noter odasında görev almak konusundaki düşünceleriniz nelerdir?

12-Kadın yönetici olmanın avantajları ve dezavantajları sizce nelerdir?

13-Kadın yöneticilerin kendilerini kabul ettirmek için erkek yöneticilerden daha yoğun çalışmak zorunda olduklarına ilişkin bir algı var. Bu konudaki düşünceleriniz nelerdir?

14-İş yaşamınızdaki rolünüz ile özel yaşamınızdaki rolünüzü (eş, anne, ev kadını, evlat, gelin vb.) karşılaştırdığınızda bu ikisinin birlikte devam ettirilmesi konusundaki düşünceleriniz nelerdir?

15-İş yaşamınızın dışında özel yaşamınızdaki vaktinizi nasıl değerlendirirsiniz?

16-Hukukçu kadın deneyimlerinizden hareketle Türkiye’de hukukçu kadınların hukuk mesleğindeki yerine dair düşünceleriniz nelerdir?

17- Yargıda daha fazla kadının görev yapması yargısal söylemlere ve uygulamalara sizce nasıl etkide bulunur?

18-Yargının yönetim kadrolarında hukukçu erkeklerle hukukçu kadınların eşitliğinin sağlanması konusunda neler yapılabilir?

19-Mesleğe başlamadan önce bir adaylık/stajyerlik süreciniz var. Bu süreçte giyim, davranış, özel yaşam gibi konularda dikkat etmeniz gereken hususlar nelerdir?

20-Türkiye’de kadın erkek eşitliği konusundaki yasal düzenlemeleri ve değişiklikleri nasıl değerlendiriyorsunuz?

21-Kadın erkek eşitliğinin sağlanmasına yönelik uluslararası antlaşmalardan CEDAW (Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi) ve İstanbul Sözleşmesi’ni inceleme olanağınız oldu mu? Olduysa bu sözleşmelere dair değerlendirmeleriniz nelerdir?

22-Cinse dayalı eşitsiz hukuki düzenlemelerin değişmesi için neler yapılabilir?

23-Kamusal yaşamda karşılaşılan sorunlardan en sık duyululardan biri cinsel taciz. Siz bu konuda neler söylersiniz?

24-Hukuk mesleğinde kadın temsilindeki eşitsizlik nasıl giderilebilir?

25-Türkiye’de hukuk alanında gördüğünüz sorunlar nelerdir?

Bir sıralama yapsanız nasıl bir sıralama yaparsınız?



HACETTEPE UNIVERSITY
GRADUATE SCHOOL OF SOCIAL SCIENCES
THESIS/DISSERTATION ORIGINALITY REPORT

HACETTEPE UNIVERSITY
GRADUATE SCHOOL OF SOCIAL SCIENCES
TO THE DEPARTMENT OF POLITICAL SCIENCE AND PUBLIC ADMINISTRATION

Date: 05/07/2017

Thesis Title / Topic: WOMEN REPRESENTATION OF LEGAL PROFESSION IN TURKEY

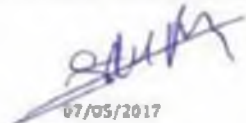
According to the originality report obtained by myself/my thesis advisor by using the Turnitin plagiarism detection software and by applying the filtering options stated below on 05/07/2017 for the total of 151 pages including the a) Title Page, b) Introduction, c) Main Chapters, and d) Conclusion sections of my thesis entitled as above, the similarity index of my thesis is 9 %.

Filtering options applied:

1. Approval and Declaration sections excluded
2. Bibliography/Works Cited excluded
3. Quotes excluded
4. Match size up to 5 words excluded

I declare that I have carefully read Hacettepe University Graduate School of Social Sciences Guidelines for Obtaining and Using Thesis Originality Reports; that according to the maximum similarity index values specified in the Guidelines my thesis does not include any form of plagiarism; that in any future detection of possible infringement of the regulations I accept all legal responsibility; and that all the information I have provided is correct to the best of my knowledge.

I respectfully submit this for approval


07/05/2017

Name Surname: EMINE BALCI

Student No: N10249374

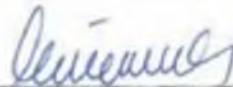
Department: POLITICAL SCIENCE AND PUBLIC ADMINISTRATION

Program: POLITICAL SCIENCE

Status: Masters Ph.D. Integrated Ph.D.

ADVISOR APPROVAL

APPROVED.



PROF. DR. BERRIN KOYUNCU
LORASDAĞI



HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
YÜKSEK LİSANS/DOKTORA TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU

HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SİYASET BİLİMİ VE KAMU YÖNETİMİ ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞI'NA

Tarih: 05/07/2017

Tez Başlığı / Konusu: TÜRKİYE'DE HUKUK MESLEĞİNDE KADIN TEMSİLİ

Yukarıda başlığı/konusu gösterilen tez çalışmamın a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 151 sayfalık kısmına ilişkin, 05/07/2017 tarihinde şahsım/tez danışmanım tarafından Tuminin adlı intihal tespit programından aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı % 9 dur.

Uygulanan filtrelemeler:

- 1- Kabul/Onay ve Bildirim sayfaları hariç,
- 2- Kaynakça hariç
- 3- Alıntılar hariç/dâhil
- 4- 5 kelimededen daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esasları'nı inceledim ve bu Uygulama Esasları'nda belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.


Gereğini saygılarımla arz ederim.


05/07/2017

Adı Soyadı: EMİNE BALCI
Öğrenci No: N10249374
Anabilim Dalı: SİYASET BİLİMİ VE KAMU YÖNETİMİ
Programı: SİYASET BİLİMİ
Statüsü: Y.Lisans Doktora Bütünleşik Dr.

DANISMAN ONAYI

UYGUNDUR.


PROF. DR. BERRİN KOYUNCU
LORASDAĞI

EK- 6 ETİK KOMİSYON İZİN YAZISI



T.C.
HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
Rektörlük

Sayı : 35853172/ 433- 3404

16 Kasım 2016

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi: 17.10.2016 tarih ve 5298 sayılı yazınız.

Enstitünüz Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Anabilim Dalı doktora programı öğrencilerinden **Emine BALCI**'nın Prof. Dr. **Berrin KOYUNCU LORASDAĞI** danışmanlığında yürüttüğü "Türkiye'de Hukukçu Kadınların Bakış Açısından Hukuk Mesleği ve Hukuk Mesleğinde Kadın Temsili" başlıklı tez çalışması, Üniversitemiz Senatosu Etik Komisyonunun 01 Kasım 2016 tarihinde yapmış olduğu toplantıda incelenmiş olup, etik açıdan uygun bulunmuştur.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Prof. Dr. Rahime M. NOHUTCU
Rektör a.
Rektör Yardımcısı

Ana Bilim Dalı Başkanı V.
Doç. Dr. Ruşen Güneş