

Sosyoloji Derneği, Türkiye

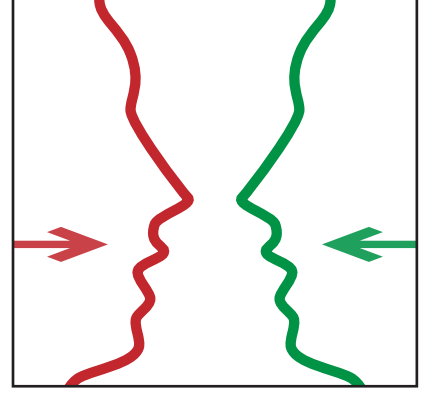
**Sosyoloji Araştırmaları Dergisi**

Cilt: 16 Sayı: 1 - Bahar 2013

Sociological Association, Turkey

**Journal of Sociological Research**

Vol.: 16 Nr.: 1 - Spring 2013



.....

**Toplumsal Cinsiyet ve Profesyonelleşme: Hukuk  
Mesleğinde Kadın rneđi**

Seda KALEM BERK

# Toplumsal Cinsiyet ve Profesyonelleşme: Hukuk Mesleğinde Kadın Örneği

Seda KALEM BERK\*

## ÖZ

*Profesyonel mesleklere kadınların katılımının tüm dünyada 19. yüzyılın ortalarına kadar oldukça sınırlı kalmış olması gerek yasal düzenlemelerin kadını görmemesinin gerekse de toplumsal, ekonomik, kültürel ve siyasi birtakım engellerin bir sonucu olarak görülebilir. Kadınların mesleğe katılımları zaman içerisinde istikrarlı bir biçimde artmış görünse de, diğer profesyonel mesleklerde gözlemlenen toplumsal cinsiyet eksenli tabakalaşma hukuk mesleği için de söz konusu olmuştur. Türkiye’de de bu tabakalaşmanın gerek hukuk alanında çalışan farklı meslek alanları arasında gerekse de aynı meslek içerisindeki iktidar konumlarının dağılımında tecrübe edildiği görülmektedir. Bu makalede, genel olarak profesyonel mesleklerde özel olarak da hukuk mesleği içerisinde kadınların durumuna ilişkin bir değerlendirme yapılacak, zaman zaman konuya ilişkin olarak Türkiye özelinde tespitler sunulacaktır.*

**Anahtar Kelimeler:** *Profesyonel meslek, hukuk mesleğinde kadın, feminist hukuk, toplumsal cinsiyet çalışmaları, kadın ve işgücü*

\* Yardımcı Doçent, İstanbul Bilgi Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, Hukuk Sosyolojisi ve Felsefesi Ana Bilim Dalı

## **Gender and Professionalization: The Example of Women in the Legal Profession**

### **Abstract**

*The limited participation of women in professional life until mid 19th century is a consequence of restrictive legal regulations as well as social, economic, cultural and political barriers. Although the number of women has increased steadily over the years, as in other professions gender based stratification can also be observed in the legal profession. In Turkey, this stratification has been observed between different occupations in the field of law as well as in the distribution of power positions within the same occupation. This article offers an assessment of the limited participation of women in professional life with a focus on the legal profession accompanied by specific examples from Turkey.*

**Key words:** *Professions, women in legal profession, feminist law, gender studies, women and labor force*

**Profesyonel Mesleklerde Cinsiyet Temelli Yatay ve Dikey Ayrışma**

Kapitalist ülkelerde kadın istihdamının temel özelliklerinden birisi, belirli bir eğitim, belirli bir uzmanlık hatta belirli bir saygınlık gerektiren mesleklerde kadın sayısının azlığıdır. 20. yüzyılın neredeyse ilk yarısına kadar bu azlığın temel nedeni, kadınların bu tür profesyonel mesleklere girmelerini engelleyen yasal ve resmi engeller olmuştur. 19. yüzyılda Amerika Birleşik Devletleri ve İngiltere’de küçük bir grup feministin o zamanlarda kadınların da erkeklerle eşit şartlarda profesyonel mesleklere girmesini savundukları bilinmesine rağmen, bütün profesyonel mesleklere kadınların katılımı çoğu ülkede 20. yüzyıla kadar yasak kalmıştır (Menkel-Meadow, 1989, s. 199; Schultz, 2003, s. xxxiv). Örneğin ABD’de 20. yüzyılın başlarına kadar kadınların erkeklerin gittikleri prestijli tıp fakültelerine girmelerinin, Amerikan Tıp Derneği’ne üye olmalarının yasal olarak engellendiği bilinmektedir (Women’s Rights, 1994). Diğer taraftan, bu tür yasal ve resmi engellerin hem varlığında hem de yokluğunda, kültürel ve toplumsal bariyerler de hemen hemen tüm modern toplumlarda kadınların profesyonelleşmesine set çekmiştir. Bu setlerin, özellikle de kağıt üzerindeki resmi düzenlemelerin pratikte eşitsiz uygulamalara imkan vermediği durumlarda, adeta bir *cam tavan* (*glass ceiling*) gibi tecrübe edildiği öne sürülmüştür (Women’s Rights, 1994). Öyle ki, sadece kadınlar değil toplumdaki tüm dezavantajlı gruplar, toplumsal, ekonomik ve siyasi hayata katılımlarında ve bu alanlarda ilerlemelerinde, görünür olmayan ancak bilfiil deneyimledikleri yapılaşmış engellerle karşılaşmak durumunda kalmışlardır. Bu engeller zaman zaman bazı mesleklerde kadınlara daha çok yer verilmesi şeklinde tezahür ederken bazen ise aynı çalışma alanı içerisinde kadınlar ile erkeklerin farklı konumlarda yer almaları şeklinde deneyimlenmiştir. Örneğin, geleneksel profesyonel meslekler arasında sayılan tıp doktorluğu ya da din adamlığı gibi mesleklerde çoğu zaman bir erkek egemenliği söz konusuysen, hemşirelik, öğretmenlik gibi mesleklerde kadınların daha görünür olduğu gözlenmiştir. ABD’de 19. yüzyılın sonlarında tıp doktorlarının %5’i kadın iken, 1980li yıllara gelindiği zaman bu oranın %17’lere ancak çıkabildiği; benzer şekilde Batı Almanya’da bu oranın %19, Fransa’da ise aynı dönemlerde %20’lerde olduğu tespit edilmiştir. Diğer taraftan, 1930lu yıllarda ABD’de neredeyse hiç kadın mühendis yok iken, meslekteki kadın oranının 1990lı yıllara gelindiği zaman ise %8’i geçmediği görülmüştür (Women’s Rights, 1994).

Kaldı ki kadınların profesyonel mesleklere katılımlarına ilişkin tek mesele oransal dağılım da değildir. Özellikle 2. Dünya Savaşı sonrasında, kadınların geleneksel aile içi emekten daha çok erkeklerin hakim olduğu iş gücü alanlarına hızlı bir geçiş yaptıkları bilinmektedir (Domenico & Jones, 2012). Bu durum, özellikle 1990lardan sonra kadınların neredeyse tüm profesyonel alanlarda sayısal olarak hızlı bir artış göstermesiyle birlikte, ciddi bir arz artışından kaynaklanan istihdam sorunlarının baş göstermesine de neden olmuştur. Hatta 1990ların ortasına gelindiğinde artık kadınların iş gücüne katılım oranlarındaki bu hızlı artışın<sup>1</sup>, kadının “evinin kadını”, erkeğin ise “ekmek parası kazanan” şeklinde tipleştirildiği geleneksel aile resmini derinden sarstığı görülmektedir.<sup>2</sup> Diğer taraftan, kadın ve erkek istihdamı arasındaki uçurumun azalmasının toplumsal cinsiyet eşitliğine eşit derecede katkıda bulunamadığı da ortaya konulmuştur. Uluslararası Çalışma Örgütü’nün verileri, emek gücüne katılım oranının, gerçekten istihdam edilme olasılığına ya da kaliteli bir çalışma hayatına sahip olmaya ilişkin bir duruma işaret etmediğini ortaya koyar. Veriler, neredeyse tüm bölgelerde kadın işsizliğinin erkek işsizliğine oranla çok daha yüksek olduğunu; mesleklerde ve kazançlarda ciddi bir cinsiyet temelli ayrışmanın ve eşitsizliğin söz konusu olduğunu ortaya koyar (Elson, 2006).

Bununla birlikte, kadınların profesyonel mesleklerdeki sayısal artışı, aynı zamanda meslekler arası toplumsal cinsiyete bağlı yatay bir ayrışma ile aynı meslek içerisinde dikey tabakalaşma sorunlarını da beraberinde getirmiştir (Menkel-Meadow, 1989). Örneğin, tıp alanında hekimlik daha çok erkeklerin ağırlıklı olarak çalıştığı bir alan iken, hemşireliğin ağırlıklı olarak kadınlar tarafından yapıldığı gözlenmiştir. Örneğin ABD’de 2010 yılına ait resmi veriler hemşireliğin kadın istihdamının en görünür olduğu çalışma alanı olduğunu, tüm hemşirelerin %92’sinin kadın olduğunu ortaya koyar (United States Department of Labor, 2010). Gene ABD’de 1973 yılında gerçekleştirilen bir çalışmada, sağlık sektöründe çalışanların %70’inin kadın olmalarına rağmen, bu kadınların genelde düşük seviyede beceri gerektiren temizlik veya yazmanlık gibi işlerde çalıştıkları, “iyileştirme” (healing) işinin ise, hekimlerin %93’ünün er-

<sup>1</sup> Örneğin, ABD’de 1990lı yılların ortasına gelindiğinde, iş gücünün yaklaşık olarak %46’sını kadınların oluşturduğu söylenir (Stephenson ve Burge’den aktaran Domenico ve Jones, 2006). Hatta, ABD’de kadınların istihdamına ilişkin 1970-2009 dönemine ait veriler göstermektedir ki kadın istihdamı son yıllarda durağan görünmekle birlikte 1990lara kadar istikrarlı bir biçimde artmış ve 1999 yılında toplam iş gücünün %60’ını oluşturarak en yüksek seviyesine ulaşmıştır (U.S. Bureau of Labor Statistics, 2011).

<sup>2</sup> Bu döneme gelindiğinde, artık bu geleneksel aile imajının Amerikan toplumunun sadece %7’sini yansıttığı öne sürülür (Stephenson ve Burge’den aktaran Domenico ve Jones, 2006; Jalilvand’ dan aktaran Domenico ve Jones, 2006).

kek olmasından da anlaşılacağı gibi erkeklere bırakıldığı ortaya konulmuştur (Ehrenreich & English, 1973, s. 3). Üstelik 2012 yılına gelindiğinde dahi bu verilerde ciddi bir değişme söz konusu değildir. Öyle ki 2012 yılına ait resmi verilere göre, 16 yaş üstü sağlık alanında pratisyen olarak ya da teknik işlerde çalışanların yaklaşık %75'i kadındır (U.S. Bureau of Labor Statistics, 2012). Ancak 2011 yılına ait veriler kadın hekimlerin ve cerrahların oranının %34 civarında kaldığını göstermektedir (U.S. Bureau of Labor Statistics, 2011).

Diğer taraftan, hekimlik yapan kadınların dermatoloji, kadın doğum, pediatri gibi bazı alanlarda yoğunlaşırken, örneğin cerrahi dalında daha az yer alıyor olmaları da aynı meslek dalı içerisinde de çoğu zaman toplumsal cinsiyet eksenli bir ayrışmanın varlığına işaret etmektedir (Gediz Gelegen, 2007). Benzer şekilde, birçok ülkede avukatlar arasındaki kadın sayısının da hakimlere ve savcılara kıyasla farkedilir derecede daha yüksek olması ya da eğitim sektöründeki kadınların ilk, orta ve lise eğitiminde akademik hayata göre daha fazla yer alabilmeleri de, temel olarak aynı mesleki performans alanında kadınlar ve erkekler arası toplumsal cinsiyete dayalı bir tabakalaşmaya işaret etmektedir. Örneğin 1980lerin sonlarında ABD'de ilkokul ve liselerde öğretmenlik yapan kadınların sayısı erkeklerin iki katından fazla olmasına rağmen aynı durum yüksek öğretimde söz konusu değildir. Bu dönemde, yüksek öğretimde kadınların oranının öğretim kadrosunun üçte birine denk geldiği ve bu kadınların daha çok eğitim fakültelerinde, sosyal hizmet, hemşirelik ya da kütüphanecilik gibi bölümlerde yoğunlaştıkları öne sürülmüştür (Women's Rights, 1994). Türkiye özelinde de bu durum farklılık göstermektedir. Bu tür bir tabakalaşma, Türk-İş tarafından hazırlanan "Türkiye'de Emek Piyasasında Kadınların Durumu" isimli raporda, "iş gücü piyasasının cinsiyet temelinde ayrışması" olarak nitelendirilir. Bu ayrışma nedeniyle kadınların pilotluk ya da cerrahlık gibi bazı mesleklerde sayısal olarak daha az yer almalarına karşın, statü ve/veya ücret bakımından çoğu zaman görece daha düşük seviyede olan hemşirelik ya da sekreterlik gibi meslek alanlarında çok daha görünür olduklarının altı çizilmektedir (Türk-İş, 2012).

Menkel-Meadow (1989) bu tür meslekler arası ayrımın ve meslek içi tabakalaşmanın nedenlerini beş ana başlık altında açıklar. "Tercih" bu nedenlerden ilkidir. Bu tür açıklamalarda, kadınların belli tür meslekleri seçmeleri kendi kişisel tercihleri olarak görülmekte ve bu durum

da özellikle 19. yüzyılın cinsiyet politikalarına damga vuran ve aslında dönem kadınlarının da kendileri için bir üstünlük alanı olarak tanımladıkları anaçlık, analık gibi özellikler üzerinden anlam kazanmaktadır (Menkel-Meadow, 1989, s. 220). Öyle ki, kadınların doğuştan getirdikleri bu özellikler onları sadece erkeklere kıyasla bazı alanlarda üstün kılmakla kalmamakta, aynı zamanda onları bazı çalışma alanlarında erkeklere göre daha uygun adaylar haline getirmekteydi. Bu durumun doğal sonucu da, kadınların hemşirelik, ebelik ya da öğretmenlik gibi bazı mesleklerde daha fazla yer almalarının, bazılarında ise çok az ya da hiç olmamalarının gerisinde yatan temel nedeni kendi tercihleri olarak tanımlamaktı.<sup>3</sup>

Bu açıklama özü itibarıyla, feminist yazımda aynılık/farklılık eksenini etrafında şekillenen tartışmalara da gönderme yapmaktadır. Bu tartışmaların aynılık tarafında, kadınların erkeklerden farklı olmadıkları, tam tersi erkeklerle kadınların aynı olmak üzerinden eşit oldukları iddiası yatmaktadır. Aynılık prensibi üzerinden özellikle liberal feministler tarafından yürütülen tartışmalar kadın-erkek eşitliği alanında önemli hukuki kazanımlara yol açmıştır. Birçok ülkede kadınların kamusal alanda erkeklerle eşit şartlarda, eşit haklara sahip olarak yer alma talepleri, özellikle 1970li yılları takiben örgütlü feminist hareketin kazandığı güç ile birlikte siyasal ve hukuki zeminde karşılık bulmuştur. Ancak aynılık prensibi feminist hareketin içinden ve dışından ciddi eleştirilere de maruz kalmıştır. Eleştirilerin odak noktasında, aynılık üzerinden varsayılan eşitliğin suni bir eşitlik olduğu, salt erkeklerle aynı koşullar ve aynı haklar üzerinden kurgulanacak bir eşitlik siyasetinin, toplum içinde hali hazırda var olan, yapısal kültürel eşitsizliklerin görmezden gelinmesi sonucunu doğuracağı fikri yatmaktadır. Bu çerçevede, tartışmanın farklılık tarafında kadınların salt kadın olmaktan kaynaklanan birtakım farklı özelliklerinin ve durumlarının gerek özel hayatın gerekse kamusal hayatın düzenlenmesinde göz önünde bulundurulması gerekliliği öne çıkarılmıştır. Sözü edilen farklılıklar temelde biyolojik ve sosyokültürel farklılıklar olarak ele alınır. Bu bağlamda, doğum ve özellikle de “annelik” etrafında şekillenen kültürel beklentilerin, kadınların gerek benlikleri gerekse de toplumsal hayat için-

<sup>3</sup> Oysa özellikle 19. yüzyıl sonu ve 20. yüzyıl başı feminist düşüncesi, biyolojinin ya da doğal özelliklerin mesleki performansa bir etkisi olmadığını kanıtlamaya çalışır. Bu bağlamda, anatominin kader olduğu üzerine kurulu biyolojik determinist yaklaşıma sosyal bilimlerin kuramsal çerçevesiyle cevap verilir. Kadın beyininin küçüklüğünün ya da adet döneminin kadının performansını zayıflattığı gibi açıklamalara, cinsiyetin nasıl da toplumsal olarak kurgulanan, yapılandırılan, kodlanan bir şey olduğuna ilişkin açıklamalar ile karşılık verilir (Menkel-Meadow, 1989, s. 200). Miller da (2005) anneliğin “fiziksel, duygusal ve entelektüel boyutlarının” biyolojik kader değil, sürekli pratikten kaynaklanan şeyler olduğunu ifade ederken bu özcü yaklaşımlara karşı çıkmaktadır (s. 99).

deki konumları üzerinde ciddi etkileri olduğu öne sürülmüştür (Miller, 2005, s. 33). Örneğin batı dünyasında gebelik ve doğumun otoriter bilgiyi elinde tutan “uzman”larla kurulan ilişki ve bu uzmanlıklara paralel teknolojik gelişmeler neticesinde “tıbbileşmesi”, bu deneyimlerin her aşamasında erkeklerin “artan mesleki katılımı” na yol açmıştır (Miller, 2005, ss. 65, 77, 89). Bu durum da elbette batı tıbbının temel olarak erkeklerin hakimiyetinde olan bir mesleki pratik olmasından kaynaklanmaktadır.<sup>4</sup>

Bu noktada, farklılık eksenli yaklaşımlarda, kadınlara kadın olmak üzerinden taşıdıkları bazı özellikler nedeniyle birtakım hakların tanınmasının, bazı alanlarda kadınların güçlenmesine zemin hazırlamak adına önemli olduğu görüşü öne çıkmaktadır (Thomas & Boisseau, 2011, s.13). Örneğin Schlander (2011), kadınların farklılıkları üzerinden hukuki anlamda güçlendikleri alanlardan biri olarak taşımacılık hukuku çerçevesinde hükmedilen tazminatları gösterir. Schlander 1860-1930 yılları arasında ABD’de tren ve otomobil kazalarına istinaden verilen tazminat kararlarını incelediği çalışmasında, birçok feminist yazarın öne sürdüğü gibi kadınların tazminat yasaları çerçevesinde ezilmediklerini öne sürer. Aksine, bu erken dönemde hem kadın şoförlerin hem de kadın yolcuların içinde buldukları trafik kazaları sonucunda elde ettikleri tazminatların, tam da kadın olmanın farklılıkları üzerinden değerlendirildiğini ileri süren Schlander, bu bağlamda kadınların farklılıkları üzerinden şekillenen hukuki gerekçelendirme ve karar alma süreçlerinin -örneğin kadınların erkeklerden daha kötü şoför oldukları ve bu nedenle kadın şoförlerin kusurlarının bu çerçevede değerlendirilmesi gerektiği-, tazminat kararları bağlamında kadınların lehine sonuçlandıklarını ileri sürer.

Meslek içi tabakalaşmayı bir kişisel tercih sorunsalı olarak gören bu değerlendirmenin yanı sıra, Menkel-Meadow bu tabakalaşma üzerine düşünmenin bir başka yolunun da durumu sosyalleşme üzerinden anlamlandırmak olduğunu dile getirir. Bu tür açıklamalarda kadınların ve erkeklerin toplumsal hayat içerisinde çocukluklarından itibaren cinsiyetlerine uygun olarak kodlanmış roller içerisinde düşünmek ve davranmak üzere sosyalleştikleri öne çıkarılarak meslek seçimi bir “kişisel tercih” meselesi olmanın ötesine taşınır. Bu durumda, kadınların belirli

4

Bu bağlamda örneğin radikal feministler, üremenin patriarkanın kontrolü altında gerçekleşmesinden ötürü anneliğin kadın bedeni ve kimliği üzerindeki “baskıcı doğası”na vurgu yaparken; farklılığı yücelten yaklaşımlarda ise kadın bedeninin “çocuk üretmesi” eşsiz bir güç olarak algılanır (Miller, 2005, s. 95).



mesleklerde erkeklere oranla daha fazla yer almaları, doğuştan getirdikleri birtakım özelliklerden değil; daha ziyade o toplum içerisindeki davranışlarının ve düşüncelerinin bir kadın olarak hangi toplumsal beklentiler üzerinden şekillendiği ile ilintilidir. Bir diğer taraftan, Menkel-Meadow kadınların profesyonel meslekler için gerekli olan kapsamlı eğitime yeterince yatırım yapmadıklarına, ya da bazı iş yerlerindeki kurumsal olanakların kadınlara ve erkeklere eşit şekilde dağıtılmadığına veya daha ziyade psikanalitik bir perspektiften erkeklerin iş yerlerinde kadınlardan kaçmak istediklerine ilişkin tespitlerin de, meslekler arası ayrımı veya meslek içi tabakalaşmayı açıklamakta kullanıldığını belirtir (1989, s. 220).

Kadınların hane dışı iş gücüne katılımlarındaki dağılım desenlerine bakan bir başka çalışmada da, aslında kadınların belirli meslek dallarında daha görünür olmalarının gerisinde, hane içi işi tanımlayan bazı kodların kamusalda yeniden işlenmesinin yattığı iddia edilir. Öyle ki, örneğin hizmet sektöründe çalışan kadınların genelde bu işlerin finans ya da işletme tarafında yer almamaları veya sanayi sektöründe çalışanların daha çok tekstil ya da gıda endüstrilerinde yer almaları ya da parlamenter kadınların dahi çoğu zaman sağlık ya da sosyal hizmet gibi konularda çalışan komisyonlara atanmaları, aslında kadınların hane dışında da kendilerinden hane içinde beklenen işlerin uzantılarını gerçekleştirdiklerini ortaya koymaktadır (Elson, 2006, s. 6). Örneğin Türkiye’de, Türkiye Büyük Millet Meclisi (TBMM) bünyesinde faaliyet gösteren toplam 17 komisyonda kadınların varlığına göz atıldığı zaman, kadın milletvekillerinin bu komisyonların tamamında görev aldıkları; ancak bazılarında sayıca daha az yer alırken bazılarında ise daha görünür oldukları görülmektedir. Örneğin Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonunda 26 üyenin 20’si kadın iken, Dışişleri Komisyonunda veya Sanayi, Ticaret, Enerji, Tabii Kaynaklar, Bilgi ve Teknoloji Komisyonunda ya da Tarım, Orman ve Köyişleri Komisyonunda görev alan kadın sayısının oldukça az olduğu görülebilmektedir. Bu komisyonların her birinde görevli yirmi altı milletvekili içinde yalnızca birer kadın milletvekili yer almaktadır. Bu durum, bu komisyonlarda yer alan kadın milletvekillerinin üstlendikleri görevler çerçevesinde değerlendirilebilir. Örneğin, kadınların sayıca oldukça görünür oldukları Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonunun hem başkanı hem de iki başkanvekili kadın iken, sadece birer kadın milletvekilinin yer aldığı diğer üç komisyonda bu milletvekillerinin katiplik görevi yaptıkları

görülmektedir.<sup>5</sup>

Şu halde, kadınların profesyonel meslekler içerisindeki oranını ve bu oranın dağılımını, toplumsal ilişkilerdeki kadınlık ve erkeklik kodlarından ve bu kodların ortaya çıkardığı iktidar ilişkilerinden bağımsız olarak değerlendirmek mümkün değildir.<sup>6</sup> Bu durum, kadınların belli bir meslek alanında çalışma fırsatı elde ettikleri durumlarda dahi üst düzey ve genelde yönetici vasfı gerektiren görevlerde erkeklere oranla çok daha az yer almalarıyla da görünür olmaktadır. Örneğin bugün Türkiye’de akademik alana bakıldığı zaman, toplam 108.462 akademisyenin 45.324’ünün (%42) kadın olduğu görülmektedir (Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi, 2012). Bu oran gelişmiş ülkelerle karşılaştırıldığı zaman dahi oldukça yüksek sayılabilecek bir orandır. Benzer şekilde, hukuk fakültelerinde de kadroların yaklaşık %40’ını kadın akademisyenlerin oluşturduğu<sup>7</sup> ve akademik titr azaldıkça kadın akademisyen sayısının daha da arttığı görülmüştür.<sup>8</sup> Kuşkusuz bu durumu, tarihsel süreçte kadınların akademik yaşamda giderek daha fazla yer aldıklarına ilişkin bir tespit olarak okumak da mümkündür (Öztoprak Sağır, 2010). Ancak kadın rektörlerin sayısına bakıldığı zaman ise, Cumhuriyet tarihi boyunca kadın rektör sayısının 2007 yılı itibarıyla ancak dokuza ulaştığı görülmektedir. 2012 yılına gelindiğinde de görüntü pek fazla değişmemektedir. Yüksek Öğretim Kurulu’nun (YÖK) 2012-2013 akademik yılına ilişkin verilerine göre, gerek vakıf üniversitelerindeki gerekse devlet üniver-

<sup>5</sup> Oranlar, 4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanunu çerçevesinde 10.07.2012 tarihinde TBMM’ne yapılan başvuruya verilen yanıtın alınmıştır.

<sup>6</sup> Örneğin Ankara Üniversitesi’nin kadın akademisyenleri arasında yapılan bir çalışma, bu akademisyenlerin sadece %22’sinin idari görevi olduğunu ve bu durumun en sıklıkla çalışma dışı yaşam alanındaki roller üzerinden açıklandığını ortaya koyar. Hatta bazı kadın akademisyenler özellikle toplumda geleneksel olarak kadının temel rolleri olarak kabul edilen annelik ve ev kadınlığı rollerine öncelik verip, idari işleri reddettiklerini de ifade ederler (Özkanlı ve Korkmaz, 2000, s. 44).

<sup>7</sup> YÖK’ün 2012 verilerine göre, bugün Türkiye’de toplam 66 hukuk fakültesi bulunmaktadır. Bunların 30 tanesi devlet üniversitesi, 36 tanesi ise vakıf üniversitesi bünyesinde kurulmuştur. Vakıf üniversitelerindeki toplam 721 akademisyenin 300’ü kadın iken, devlet üniversitelerinde toplam 1244 akademisyen içinde ise 495 kadın bulunmaktadır. Oranlar, 4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanunu çerçevesinde 10.07.2012 tarihinde YÖK’e yapılan başvuruya verilen yanıtın alınmıştır.

<sup>8</sup> YÖK’ün 2012 yılı verilerine göre vakıf üniversitelerindeki hukuk fakültelerinde, kadın hukuk profesörleri tüm profesörlerin %19’unu oluştururken, bu oran yardımcı doçentlerde %37’ye, araştırma görevlileri arasında ise %62’ye çıkmaktadır. Devlet üniversitelerinde de durum farklı değildir. Devlet üniversitelerinin hukuk fakültelerinde görevli profesörlerin yaklaşık %19’u kadın iken, bu oran yardımcı doçentler arasında %32’ye, araştırma görevlileri arasında ise %50’ye çıkmaktadır. Oranlar, 4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanunu çerçevesinde 10.07.2012 tarihinde YÖK’e yapılan başvuruya verilen yanıtın alınmıştır. Diğer yandan, 1997 yılında Birleşik Krallık’ta yapılan bir çalışmada da benzer sonuçlar elde edilmiştir. Hukuk fakültelerindeki akademisyenlerin cinsiyet ve akademik titr dağılımında, kadın hukuk profesörlerin tüm hukuk profesörlerinin %14’ünü oluşturdukları, oysa kadın öğretim görevlilerinin tüm öğretim görevlilerinin neredeyse yarısına denk geldiği ortaya konulmuştur (McGlynn, 2003, s. 148).

sitelerindeki rektörlük makamlarında ağırlıklı olarak erkekler yer almaktadır. Rektör ataması yapılmış olan toplam 58 vakıf üniversitesi içerisinde, kadın rektör sayısı yalnızca dört iken, devlet üniversitelerinde ise 100 rektör içinde beş kadın rektör olduğu görülmektedir.<sup>9</sup> Benzer şekilde TBMM'deki kadın milletvekili sayısına bakıldığı zaman, 10.07.2012 tarihinde talep edilen bilgiler ışığında TBMM'de 23'üncü dönemde görev alan toplam 540 milletvekili arasında 48 kadın milletvekilinin yer aldığı görülmektedir. Bir diğer deyişle, kadın milletvekili sayısı TBMM'nde görev alan toplam milletvekili sayısı içerisinde %9'luk bir orana denk gelmektedir.<sup>10</sup> Bu sayı 24'üncü dönemde biraz artarak 79'a ulaşmış, oran olarak ise kadınlar 549 milletvekilinin %14'ünü oluşturmuşlardır. Kadın milletvekili oranında bir artış yaşanmış olmasına rağmen kadınların TBMM'de hala azınlıkta olduğu görülebildiği gibi, Meclis'in açıldığı 1920 yılından bu yana hiç kadın başkanı olmadığı da ayrıca not edilmesi gereken bir husustur (Türkiye Büyük Millet Meclisi, 2012).

Bu bağlamda, kadınların özellikle son otuz yılda idari ve yönetici konumlarındaki sayısal artışlarının, kadınların emek gücündeki payı ile karşılaştırıldığı zaman son derece düşük kaldığına da dikkat çekmek gerekmektedir (Elson, 2006, s. 6). ABD'de yakın zamanda yapılan bir araştırmanın sonuçlarına göre, ülkedeki büyük şirketlerin alt ve orta düzey yönetici konumlarının yaklaşık yarısına kadınlar sahipken, bu sayı üst düzey yöneticiler arasında %14'e, genel müdürlük gibi en üst düzey yönetici konumlarında ise %3'e düşmektedir (Beck, 2011, s. 66). Sağlık sektöründe de durum farklı değildir. Sağlık alanında yeni girişimleri destekleyen Rock Health isimli kuruluş tarafından hazırlanan güncel raporda da ABD'de tıp ve sağlık alanındaki yöneticilerin %73'ünün kadın olmasına rağmen, hastanelerde yönetim kurulu başkanlığı yapan kadın oranının %18 olduğu, genel olarak tıp sektöründe faaliyet gösteren şirketlerde yönetim kurulu başkanı olan kadınların oranının ise %4'te kaldığı ortaya konulmuştur (Rock Health, 2012). Benzer şekilde, Türk-İş de yukarıda bahsedilen raporunda bu konuya ilişkin olarak, Türkiye'de kadın ağırlıklı mesleklerde dahi yönetici veya karar alıcı görevlerinin gene çoğunlukla erkeklere hasredildiğine, kariyer sahibi olma hususunda yasal olarak kadınlar ve erkekler arasında ayrımcı bir düzenleme olmamasına rağmen uygulamada çoğu zaman kadınların

<sup>9</sup> Oranlar, 4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanunu çerçevesinde 10.07.2012 tarihinde YÖK'e yapılan başvuruya verilen yanıtın alınmıştır.

<sup>10</sup> Oranlar, 4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanunu çerçevesinde 10.07.2012 tarihinde TBMM'ne yapılan Bilgi Edinme başvurusuna verilen yanıtın alınmıştır.

yükselmelerinin “kalıplaşmış önyargılar” nedeniyle engellendiğine işaret etmektedir (Türk-İş, 2012).

### **Hukuk Mesleğinde Kadın**

Kadınların profesyonel mesleklerde gerek sayısal olarak gerekse de iş dağılımı, yükselme fırsatları ve ücretler anlamında erkeklere kıyasla hala ciddi şekilde dezavantajlı konumda olmaları hukuk mesleği içerisinde de gözlenebilen bir durumdur. Bu durum hukuk fakültelerinde okuyan kadın öğrenci sayısının, dünyada ve Türkiye’de özellikle 1970li yıllardan itibaren dramatik şekilde artmış olmasına rağmen gerçekleşmektedir. Öyle ki, dünyanın en prestijli hukuk fakültelerinden olan Harvard Hukuk Fakültesi’nin 1950’ye kadar, Washington & Lee’nin ise 1972 yılına kadar kadın öğrenci kabul etmediği bilinirken, bugün artık dünyanın birçok yerinde kadın ve erkek öğrenci sayısı genelde yarı yarıya ulaşmıştır (Chambers, 1997, s. 91). 1970lerden sonra özellikle ABD’deki sayısal artışın gerisinde Vietnam savaşının genel etkileri, 1968 olayları ve kadın hareketinin yükselen gücü gibi sebepler gösterilmektedir (Menkel-Meadow, 1989, s. 205). Ancak genel olarak profesyonel mesleklere kadınların girişinin meslek içi eşitliğin sağlanması için yeterli olmadığına ilişkin yukarıda yapılan tartışmalara paralel şekilde, hukuk fakültelerinde kadınların sayısal olarak daha fazla yer almalarının da hukuk mesleği içinde toplumsal cinsiyet temelli eşitsizliklerin ortadan kalktığı anlamına gelmediği görülmektedir.

Kadınların erkeklere oranla daha az kazanıyor olmalarının yanı sıra hukuk mesleği hiyerarşisinde de üst sıradaki konumlarda hala ağırlıklı olarak erkeklerin yer aldığı bilinmektedir. Bu duruma Türkiye üzerinden bakılacak olursa, örneğin Türkiye Barolar Birliğinin 2011 istatistiklerine göre, bugün Türkiye’de kayıtlı toplam 74.492 avukatın yaklaşık %38’inin kadın olduğu; ancak kadın baro başkanlarının sayısının bu oranı yansıtmadığı görülmektedir (Türkiye Barolar Birliği, 2011). Cumhuriyet tarihinde ilk defa bir kadının baro başkanı olması için kuruluşun itibaren elli yıla yakın bir süre geçmesi gerekmiş ve ilk kadın baro başkanı olan Av. Nermin Özkaya 1972-1979 yılları arasında Elazığ Barosu Başkanı olarak görev yapmıştır. Cumhuriyet tarihinde avukatlığın profesyonel bir meslek olarak örgütlenmesi sürecinde kadın-

lara oldukça geç açılan bu üst düzey yönetim konumundaki kadın varlığı ilerleyen senelerde de pek değişmemiştir. Öyle ki 2012 yılı itibarıyla toplam 86 baro başkanlığından sadece Bilecik, Çanakkale, İzmir ve Tunceli baro başkanlıkları kadın avukatlar tarafından yürütülmektedir (Türkiye Barolar Birliği, 2010). Türkiye'nin en büyük barosu olan ve hatta dünyanın en büyük barosu olduğu ileri sürülen İstanbul Barosuna ise tarihi boyunca hiç kadın başkan seçilmemiştir.<sup>11</sup> Bu durum, İstanbul Barosuna kayıtlı avukatların %35'inin kadın olması, hatta bu oranın 30 yaş altı avukatlarda %45'e, 25 yaş altı avukatlarda ise %64'e çıkıyor olması karşısında daha da üzerinde düşünülmesi gereken bir hal almaktadır (Avcı, 2006).

Türkiye'de avukatlıkta olduğu gibi hakimlik ve savcılık mesleklerinde de kadınların üst düzey başkanlık konumlarındaki varlıklarının son derece sınırlı olduğu görülmektedir. Örneğin 1982 yılından beri Hakimler ve Savcılar Yüksek Kurulunun (HSYK) hiç kadın başkanı olmamıştır. HSYK başkanının Adalet Bakanı olması itibarıyla, bu durum zaten hiç kadın Adalet Bakanı olmamasıyla da ortaya çıkmaktadır. Cumhuriyet tarihi boyunca hiç kadın Yargıtay başkanı olmaması<sup>12</sup>, Danıştayın ise bugüne kadar sadece iki kadın başkanı olmuş olması da kadınların yargının işleyişinde üst düzey konumlardaki varlıklarının oldukça sınırlı kaldığının göstergeleridir.<sup>13</sup> Diğer taraftan, kadınların toplumsal rollerinin mesleğin talepleri karşısında sıkıntı yaratmasından ötürü de hukuk mesleği içinde belirli alanlarda görünürlüklerinin az olduğu da bir gerçektir. Örneğin Türkiye'de zorunlu görevin yanı sıra aynı zamanda günün her saatinde ve her türlü yerde soruşturma yürütebilmeyi, ifade almayı gerektiren savcılık mesleğinin kadınlar tarafından oldukça az tercih edildiği görülmektedir. HSYK verilerine göre Türkiye'de toplam 7.604 hakimın %33,6'sı kadın iken, toplam 4.443 cumhuriyet savcısı arasında ise kadınların oranı sadece %8,3'tür (Hakimler ve Savcılar Yüksek Kurulu, 2012).

Aile içi roller gereğince hukukçu kadınların mesleklerinde birtakım fedakarlıklar yap-

<sup>11</sup> 13-14 Ekim 2012 tarihlerinde gerçekleştirilen son seçimlerde de, İstanbul Barosu Başkanlığına adaylığını koyan Av. Filiz Kerestecioğlu, toplam 22.819 oyun 3.495'ini (%15,87) alarak seçimi üçüncü sırada tamamlamıştır.

<sup>12</sup> Yargıtaydaki kadın üye sayısının azaldığı dahi ileri sürülmüştür. YARSAV tarafından paylaşılan gayri resmi verilere göre, 2007 yılında Yargıtaydaki kadın hakim oranı %34,8 iken 2010 yılında %35 olmuş; ancak 2011 yılında bu oran %3,4'e düşmüştür. 2011 yılında, Yargıtaya seçilen 176 hakimın sadece altısı kadındır (YARSAV'dan Tepki, 2012).

<sup>13</sup> Firuzan İkinciöğulları 1994-1998; Sumru Çörtoğlu 2006-2008. <http://www.danistay.gov.tr>.

mak durumunda kaldıkları tespiti, Carroll Seron'ın New York'un banliyölerinde çalışan yüzden fazla avukatla yaptığı görüşmelerde de ortaya çıkar. Seron, hukuk mesleğindeki kadınların mesleki hırslarını, toplumsal rollerinin gerekliliklerinden dolayı daha fazla feda etmek durumunda kaldıklarını tespit eder. Araştırmada, kadın avukatların özel şirketlerden ziyade devlet kurumlarında, kamuya bağlı işlerde ya da serbest çalıştıkları ve bu seçimi de genelde bu tür işlerin anne-lik ve ev kadınlığı gibi diğer roller için daha uygun mesleki ortamı yaratıyor olması üzerinden anlattıkları görülmektedir (Seron, 1997, s. 36). Meslek içindeki farklı alanlarda yoğunlaşmaya ilişkin benzer bir tespit de Robert Lenson tarafından yapılmıştır. Nelson da (1997) kadın avukatların daha ziyade devlet kurumlarında ya da adli yardım bürolarında çalıştıklarını ileri sürer (s. 25). Meslek ile aile ortamı arasındaki gerilimin ortaya konulduğu bir başka çalışmada da, Michigan Üniversitesi Hukuk Fakültesinin 1976-79 dönemi öğrencileriyle mezuniyetten beş yıl sonra yapılan anket sonucunda, kadın avukatların serbest çalışmada ve şirket avukatlığında erkeklere oranla çok daha az şekilde yer aldıkları tespit edilmiş ve bu durumun en temel nedeni olarak da iş hayatı ile aile hayatı arasındaki dengeyi sağlamanın zorluğu gösterilmiştir (Chambers, 1997, s. 205). Kadın avukatların genelde en az kendileri kadar hatta çoğunlukla kendilerinden daha fazla kazanan erkeklerle hayatlarını birleştiriyor olmaları da, hukuk mesleğindeki kadınların aile içi ilişkilerinde hakim toplumsal cinsiyet rollerinin devam ettiğine ilişkin bir başka önemli göstergedir. Bu durum, kadınların ev ve çocuk bakımı gibi geleneksel kadınlık rollerine karşılık erkeklerin evin geçimini sağlayan konumunda olduklarını ortaya koymaktadır. Tam da bu nedenle, diğer profesyonel mesleklerde olduğu gibi hukuk mesleğinde de esas olarak kadınların aile ile meslek arasındaki dengeyi kurma yükümlülüğünü üstlendikleri görülmektedir. Kuşkusuz çoğu zaman kadınlara hasredilen bu denge kurma yükümlülüğü, kadınların hem genel olarak meslekte hem de özellikle meslekteki üst düzey konumlarda erkeklere kıyasla sayıca daha az olmaları sonucunu da etkilemektedir.

İş hayatı ve aile hayatı arasındaki bu denge, Anne-Marie Slaughter'ın (2012) kadınların profesyonel hayatta neden hala erkeklerle aynı şartlara sahip olamadığı üzerine değerlendirmelerde bulunduğu "Why Women Still Can't Have It All" adlı yazısının da odak noktasını oluşturmaktadır. Princeton Üniversitesi'nde Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler profesörü olan ve 2009-2011 yılları arasında da Barack Obama hükümeti döneminde Dışişleri Bakanlığında ilk

kadın politika planlama direktörü olarak görev alan Slaughter'ın, üniversiteden aldığı iki yıllık kamu hizmeti izni sona erdiği zaman Bakanlığı bırakıp akademiye geri dönmesi ve bu seçimini de esas olarak ailesi ile vakit geçirmek istemesi üzerinden açıklaması gerek siyaset çevrelerinde gerekse kadın grupları arasında tartışmalara neden olmuştur. Slaughter, görevini bıraktıktan sonra kaleme aldığı yazısında, üst düzey bir kamu göreviyle anneliği bir arada götürmenin zorluklarını temel olarak iş ve aile dengesinin kadınlar için yarattığı zorluklar çerçevesinde değerlendirir. Bu değerlendirmede de, kendisinin de içinde büyüdüğü 1970lerin temelde aynılık prensibi etrafında şekillenen ve kadınların da istekli oldukları, azimli oldukları ve yeterince çalıştıkları sürece erkeklerle aynı konumlara gelebileceklerini öne süren feminist çerçevenin dışına çıkar, ve kadınların “herşeye sahip olabilecekleri” mitini ABD'nin bugün sahip olduğu ekonomik ve sosyal koşullar itibarıyla sorgular. Slaughter kendisinden önceki nesil kadınların erkek dünyasında var olabilmeyen tek yolunu “erkek gibi davranmak” olarak görmeleri üzerine kurdukları mücadelelerinin, bugünün kadınlarının sahip oldukları özgürlüklerin kazanımındaki büyük rolünü yadsımaz; ancak, kendi demografik grubundaki kadınların ekonomik hayatta özellikle de üst düzey konumlara hem gelirken hem de bu konumların sorumluluklarını aile hayatı ile dengelemeye çalışırken karşılaştıkları engelleri tartışmaya açar (s. 5). Kadınların, erkeklerden farklı olarak, bu dengeyi genellikle kendi zamanlarını ayarlayabildikleri işlerde çalışarak<sup>14</sup> veya çok anlayışlı ve yardımcı bir eşe sahip olduklarında ya da gerçek anlamda “süper kadın” olmaları durumunda sağlayabildiklerini; zira bu dengenin sağlanmasının ve kadınların profesyonel hayatta erkeklerle eşit sayıda ve konumlarda yer almalarının önünde daha yerleşik, kurumsallaşmış ve hatta içselleştirilmiş toplumsal, kültürel ve ekonomik engeller olduğunu öne sürer.

Şu noktada, önemli bir soru da kadınların profesyonel hayatta daha görünür olmaları-

<sup>14</sup> Akademinin geleneksel olarak bu tür bir çalışma olarak görülmesine karşın örneğin Birleşik Krallık'ta kimya alanında doktora yapan öğrenciler arasında yakın zamanda yapılan bir çalışmada, kadınların erkeklere kıyasla daha büyük fedakarlıklar yapmayı başarmanın ön koşulu olarak gördükleri ve bu durumun akademiye gitgide azalan bir şekilde çalışmak istemelerinin gerisinde yatan sebeplerden birisi olduğu ortaya konulmuştur. Çalışmada kadın doktora öğrencilerinin başarılı kadın profesörlerin “saldırganlık ve rekabetçilik” gibi “maskülen özellikler” taşıdıklarına inandıkları, genelde çocuk sahibi olmamalarının da kadın doktora öğrencileri tarafından gene bu çerçeveden değerlendirildiği ileri sürülmüştür (Rice, 2012). ABD'de yapılan bir çalışmada ise toplumsal cinsiyetin tarih alanında çalışan kadın ve erkek akademisyenlerin kariyerlerindeki gelişmeleri etkileyen önemli bir faktör olduğu görülmüştür. Çalışmada erkek tarihçilerin kadınlara kıyasla akademik basamakları daha hızlı tırmandığı, hatta evli olmanın erkekler için avantaj iken kadın tarihçiler için bir engel teşkil ettiği ortaya konulmuştur (Townsend, 2013).

nın profesyonel meslekler üzerinde gerek cinsiyetler arası rol dağılımı, gerek ücret politikaları açısından gerekse de mesleki değerler açısından ne tür etkileri olacağı sorusudur. Örneğin, kadınların hukuk mesleğinde ve özel olarak da meslek içi tabakalaşmanın üst sıralarında daha fazla yer almaları bu mesleği dönüştürebilir mi? Yanıt evet ise bu ne tür bir değişim olacaktır? Örneğin yargıda daha fazla kadının görev yapması, yargısal söylemlere ve pratiklere nasıl etki eder? Ya da kadınlar hukuk mesleğinde daha fazla görünür oldukça kendilerini ne şekilde konumlandıracaklardır? Eskiden bu meslekten dışlanmış olmak üzerinden mi? Toplumda genel olarak dezavantajlı olmak üzerinden mi? Yoksa aile içi sorumluluklarının farkında olan ve bu nedenle de mesleğin yerleşik erkek egemen yapısında kökten değişiklikler hedefleyen bir grup olarak mı? (Menkel-Meadow, 1989, s. 223). Bu sorular da gene aynılık ve farklılık eksenini üzerinden feminist tartışmalara konu olmuştur. Kadınların hukuk mesleği içerisinde daha fazla yer almaları meslek içi yerleşik erkek kodlarıyla hareket ettikleri ve bu anlamda konformist davrandıkları sürece mi mümkün olacaktır?<sup>15</sup> Yoksa kadınların mesleğe daha fazla katılmaları, hukuk mesleğinin erkek egemen yapısına ve böylece hukukun nasıl icra edileceğine ilişkin bir alternatif geliştirme potansiyeli taşıyabilir mi? Örneğin kadınların sosyalleşme tarzlarındaki farklılıklardan ötürü adalet algılarının erkeklere göre daha ilişkisel olduğu ve bu nedenle de uyuşmazlık içinde olan tarafların arasında uzlaşma sağlanmasına bir tarafın hak ettiğini almasından ya da kazanmasından daha fazla önem verdiklerine ilişkin tespitler nasıl değerlendirilmelidir? (Gilligan, 1982).

Tüm bu sorular ve diğerleri kadınların hukuk mesleğinde daha fazla yer almalarının meslek üzerinde ne tür bir etki yaratacağı sorusunun ampirik bir soru olduğunu, bağlamsal ve zamansal olarak incelenmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Tam da bu nedenle, kadınların hukuk mesleğinde daha fazla yer aldıkça ortak birtakım deneyimler üzerinden mesleğe farklı perspektifler çerçevesinde yaklaşacaklarını, örneğin yargı içerisinde farklı kararlar çıkarabileceklerini ya da mesleğe ilişkin farklı etik ve profesyonel kodlar geliştireceklerini ve/veya erkeklerin tekelinde olan yönetici konumlarına geldiklerinde erkeklerden daha farklı biçimlerde yöneteceklerini ileri sürmek, özcü bir yaklaşımla kadınlığı da belli özellikler üzerinden kurgu-

<sup>15</sup> Örneğin İrlanda’da kadınların hukuk mesleği içerisindeki yeri üzerine yapılan detaylı bir çalışmada, erkek katılımcıların %81’inin kadınların hukuk mesleğinde üst düzey konumlara gelmeleri için “erkek gibi davranmaları” gerektiğine ilişkin önermeye katılmadıkları; ancak kadın katılımcılar arasında bu önermeye katılmayanların oranının % 55’te kaldığı görülmektedir (Bacik vd., 2003, s. 183).  
Sosyoloji Araştırmaları Dergisi / Journal of Sociological Research - 2013 / 1



lamak ve hukukçu kadınların söylemsel, düşünsel ve davranışsal kalıplarını şekillendiren diğer kimliklerini göz ardı etmek anlamına gelebileceği için dikkatle yaklaşılması gereken bir iddia olacaktır. Diğer taraftan, yurt dışında ve özellikle de ABD’de kadınların hukuk mesleğindeki yeri üzerine yapılan çalışmaların benzerlerinin Türkiye’de yeteri derecede gerçekleştirilmemesi ve özellikle de baroların mesleğe ilişkin bu tür değerlendirmeleri yapmak konusunda yeterince girişken olmamaları da bu tür tespitlerde bulunmayı ayrıca zorlaştırmaktadır.

Ancak bu tür ampirik değerlendirmelerin eksik olmasına karşın, özellikle yargı kadrosundaki kadın sayısının erkeklere oranla azlığı ve bazı görevlerde kadınların çok daha az görünür olmaları, her şekilde egemen ataerkil kodların yaygınlığına işaret etmeleri bakımından üzerinde önemli durulması gereken hususlardır. Karşılaştırmalı çalışmalarda da, bazı toplumlarda kadınların bazı meslek alanlarında ve özellikle de üst düzey konumlarda erkeklere kıyasla görece az yer almaları, bu ulusların “bilinçaltında” “kadınlığın doğasına” ilişkin olarak kurgulanmış birtakım özellikler üzerinden açıklanır (Schultz, 2003, s. xxxi). Benzer şekilde Türkiye’de de örneğin aile hayatı ile en ciddi şekilde çelişen mesleklerin başında gelen savcılık mesleğindeki kadın sayısının avukatlık ve hakimliğe kıyasla ciddi derecede az olması, toplumsal olarak kadına hasredilmiş aile içi rollerin hukukçu kadınlar arasında ne derece yaygın ve içselleştirilmiş olduğunun bir göstergesi kabul edilebilir. Örneğin 2006 yılında hakim ve savcı adaylarının görev dağılımını belirlemek için Adalet Bakanlığı tarafından gerçekleştirilen kurada, toplam 572 stajyer içinden 102 kadın aday arasından gönüllü olarak savcılığı seçen iki kadın aday dışında, kadın adayların tamamı kura çekilmeden hakimliğe atanmak üzere ayrılmıştır. Kadın adayların kurasız hakimliğe atanmasında “savcılarının gerektiğinde geceleri de görev yapması, soruşturma ve yer gösterme işlemlerinin zorluğunun” etkili olduğu belirtilmiştir. Bu durumun kadın adaylar tarafından memnuniyetle karşılandığı ancak hakim olmak isterken savcı olarak atanan erkek stajyerler tarafından eleştirildiği, hatta uygulamanın bazı adaylar tarafından eşitlik ilkesine aykırı görüldüğü ileri sürülmüştür (Aydın, 2006). Benzer şekilde ağır ceza mahkemelerinde görev yapan kadınların sayısının diğer hakimlik görevlerine kıyasla daha az olması da, ceza vermenin genel olarak erkeksi özellikler gerektirdiğine ilişkin oldukça özcü ama son derece yerleşik bir kanı üzerinden okunabilir.

Bu tespitler yargı kararlarına yansıyan cinsiyetçi bakış açıları da göz önünde bulundurulduğu zaman özellikle önem kazanmaktadır. Örneğin Bolu Aile Mahkemesinde 2009 yılında görülen bir dosyada, bir erkek tarafından yeni evlendiği karısının “gerdek gecesinde bakire çıkmadığı” iddiası ile açılan evliliğin iptali davasında, talep alt mahkemece reddedilmiş ancak Yargıtay tarafından oy çokluğuyla kabul edilmiştir.<sup>16</sup> Kararın gerekçesinde kadının “zifaf geci-si” “bakire” çıkmadığı toplanan delillerden anlaşıldığı ve bu suretle “kadında bulunması lazım gelen vasfın bulunmaması sebebiyle” kocanın davasının reddinin isabetsiz olduğu sonucuna varılmıştır (Cingöz, 2009). Üstelik karşı oy kullanan üyeler de görüşlerini, kadının bakire olmadığı iddiasının yerinde olmadığı zira davalının aldığı raporlarla bekaretini ispatladığı üzerinden dile getirmişlerdir. Bu karardaki görüşlerin tamamında, kadın bedenine, kadın cinselliğine ve hatta namusa ilişkin toplumsal yargıların yansımalarını görmek mümkündür. Bu şekilde Yargıtay verdiği kararlar hukukun bir sorumluluk altına girmese de, bekaret gerekçesiyle kadınların sıklıkla namus cinayetine kurban edildiği bir toplumsal bağlamda verilen kararın şiddet içeren ve şiddeti teşvik eden bir karar olduğu göz ardı edilemez.

### **Feminist Etki?**

Bu noktada, tarihsel olarak kadının hane dışı emek gücüne katılımının giderek artmış olmasına rağmen, profesyonelleşmenin hala erkek egemen bir olgu olduğunu öne sürmek mümkündür. Bu durum hem profesyonel hayat içerisinde belirli mesleklerin hala ağırlıklı olarak kadınlara hasredilmesi şeklinde, hem de aynı meslek içerisinde kadınların üst düzey yönetici konumlarında erkeklere kıyasla hala çok daha az görünür olmaları şeklinde tezahür etmektedir. Hukuk mesleğinin gelişim sürecinde de kadınların mesleğe katılımlarının oldukça geç bir tarihe denk düştüğü görülmektedir. Türkiye’de de bu tabakalaşma hukuk alanında faaliyet gösteren farklı meslekler arasında görülebileceği gibi - örneğin kadın savcı sayısı oldukça az iken kadın avukat sayısının erkek avukatlar ile neredeyse eşit olması-, kadın avukat sayısının oldukça yüksek olmasına rağmen kadın baro başkanı sayısının son derece düşük olması örneğinde olduğu gibi aynı meslek içerisindeki iktidar konumlarının cinsiyetler arası dağılımında da gözlemlenebilmektedir. Diğer yandan, kadınların gerek dünyada gerekse Türkiye’de profesyonel meslek hayatı içerisinde ve özellikle de üst düzey görevlerde erkeklere kıyasla hala sayıca oldukça az

<sup>16</sup> Yargıtay 2. Hukuk Dairesi, E. 2006/14649, K. 2007/2504, T. 22/02/2007.

oldukları bilinmekle birlikte, bu dağılımda dengelerin değişebildiği de görülmektedir. Bu durum dünyanın büyük ekonomilerinin yaşadığı durgun dönemlerde mümkün olduğu kadar çok “yetenekli insan”dan faydalanmaları gerektiğinin farkına varmalarıyla açıklanabileceği gibi, yüksek öğrenim gören kadınların sayısındaki artış üzerinden de anlamlandırılabilir (Beck, 2011, s. 66). Aynı zamanda, 19. yüzyılın sonlarında sosyal statünün meslek sahibi olmada oynadığı başat rolün gerilemesiyle birtakım nesnel özelliklerin mesleklere girişte belirleyici olmasının ve böylece profesyonelleşmenin evrensel bir değer olarak artışa geçmesinin de kadınların profesyonel hayata daha fazla dahil olmalarının önünü açtığı da söylenmektedir (Schultz, 2003, s. xxxii).

Bu noktada yukarıda da değinilen önemli soru, kadınların profesyonel hayat içerisinde hem sayıca daha fazla hem de daha üst düzey konumlarda yer almalarının, profesyonel mesleklerin icrasında ne gibi değişiklikler yaratacağı sorusudur. Örneğin, kadınların erkeklere kıyasla hakim olarak karar alma süreçlerinde ya da avukatlık faaliyetlerinde daha farklı davranıp davranmayacakları feminist araştırmacıların öncelikle inceledikleri konulardan biri olmuştur (Menkel-Meadow, 1985). Sosyolog Fuchs Epstein bu konuda uzun yıllar yaptığı çalışmalar neticesinde, meslekler içinde cinsiyetlerarası davranış farklılıkları bulma niyetinde olanların bu tür farklılıkları bulabileceğini; ancak, kadınların erkeklerle eşitliği üzerine konuşmayı prensip edinen feminist araştırmacıların daha ziyade cinsiyetlerarası benzerlikleri ve/veya yakınlıkları ortaya çıkarabileceklerini öne sürmüştür (Fuchs Epstein’den aktaran Menkel-Meadow, 2005). Bu noktada Bacik vd. (2003) feminist araştırmacıların, kadınların profesyonel hayata daha fazla katılmalarının sorunsuz gerçekleşmeyeceğinin; zira son derece yerleşik değerlere sahip köklü bir “kurumsal kültür”ün varlığının profesyonel mesleklerde bu tür değişimlerin önünde engel teşkil edebileceğinin farkında olduklarından bahseder (s. 183). Ancak yine de feminist yazında egemen olan görüş, sayısal artışın ve bununla beraber kadınların yer aldığı çalışma alanlarının ve konumların çeşitlenmesinin profesyonel meslekler üzerinde “feminist bir etki” yaratma potansiyelinin göz ardı edilmemesi gerektiği yönündedir.<sup>17</sup> Bu potansiyel etki çevre-

<sup>17</sup> Mesleğe daha fazla kadının katılması zaman zaman “mesleğin kadınlaşması” (feminization of the profession) olarak da yorumlanmaktadır. Bu olgu feminist etkinin ortaya çıkardığı yapısal değişikliklerden ziyade meslekte başkalarıyla empati kurabilme, anaçlık, kolektiflik gibi birtakım “dişi” özelliklerin daha fazla öne çıkması ve böylece kadınlara atfedilen birtakım özelliklerin mesleğin icrası sırasında daha fazla görünür hale gelmesi üzerinden açıklanır (Menkel-Meadow 1989, s. 197). Örneğin, elektronik ortamda özellikle kadın avukatlar arası paylaşımların birinde yanında sadece kadın stajyer çalıştıran büyük bir hukuk firmasının gerekçesi şu şekilde aktarılır: “Genç bir erkek avukat ya da stajyer, yanınızda yetişir, işi öğrenir, müşterilerinizle tanışır ve iyi ilişkiler içine girer, 5-6 yıl sonra siz

sinde dönen tartışmalarda odak noktasının meslek değerleri ve mesleğin icra edilme biçimleri olduğu görülebilmektedir. Bu çerçevede, kadınların profesyonel hayattaki görünümünün artması ve çeşitlenmesi sonucunda, farklı mesleklerin ne şekilde ve hangi değerler çerçevesinde icra edileceklerinin değişip değişmeyeceği ya da değişimin ne yönde olacağı sorgulanmaktadır.

Hukuk mesleği içerisinde bu soru daha ziyade kadınların hukuk etiğinde ne gibi değişiklikler yaratacağı sorusu olarak öne çıkmaktadır. Carol Gilligan'ın klasikleşmiş eserinde öne sürdüğü kadınlar ve erkeklerin “ahlaki muhakeme”leri açısından farklılaştıkları tezi, kadınların ve erkeklerin profesyonel meslek olarak hukuku icra ediş biçimlerini anlamlandırmakta da kullanılmıştır. Gilligan (1982) tezinde, kadınların erkekler gibi haklar temelinde şekillenen bir “adalet etiği”nden (ethic of justice) ziyade; kişilerin birbirlerine karşı olan sorumlulukları üzerinden kurdukları ve bu bağlamda daha ilişkisel olan “umursama etiği” (ethic of care) üzerinden davranışlarını şekillendirdiklerini öne sürer. Kadınların ve erkeklerin farklı ahlaki çerçevelere referansla hareket ettiklerine ilişkin bu tez, hukuk dünyasında da Menkel-Meadow tarafından kadınlar ve erkeklerin farklı avukatlık yapma biçimlerini açıklamak için kullanılmıştır. Bu bağlamda Menkel-Meadow, kadınlara evrensel birtakım özellikler atfetmeden ve özcü yaklaşımları benimsemeyen de kadınların hukuki muhakemeye getirecekleri farklı bir değerler şeması olabileceğinin görülmesi için çalışır. Öyle ki, hukuk etiği sadece kadınların değil, zamanında ya da hali hazırda hukuk dışında bırakılan -hem sosyal anlamda hem mesleki anlamda- farklı grupların bu dünyaya girmeleriyle birlikte mutlaka değişecektir (Menkel-Meadow, 2005, s. 275). Geleneksel adalet sisteminin erkek odaklı olmasından ötürü “bireysel otonomi”yi öne çıkaran bir model üzerine kurulu olduğunu, ve bu modelin de hukuki ilişkilerin içinde yer aldıkları bağlam üzerinden ve diğer ilişkiler ile bir arada değerlendirilmelerine engel teşkil ettiğini öne süren Menkel-Meadow (2005), bu modelin farklı grupların hukuk içerisinde daha fazla yer almalarıyla değişebileceğini öngörür (s. 280). Bir diğer deyişle, Gilligan'ın farklı etik anlayışlarından beslenen bu yaklaşım aslında temelde çeşitliliği öven bir yaklaşımdır. Her türlü homojen, geleneksel, yerleşik sistemi çeşitlendirecek girişim, o yerleşik düzenin tüm değerler

---

tam ondan verim almayı düşündüğünüz sırada ‘Ben kendime büro açıyorum’ diyerek yanınızdan ayrılır ve üstelik sizin büronuz aracılığıyla tanışını müvekkilinizin bir kısmını da yanında götürür. Genç bir bayan avukat aldığınızda 5-6 yıl sonra evlenir, evliyse çocuk doğurur, ya da işi bırakır ama en azından kendi bürosunu açıp, müşterilerinizin bir kısmını yanında götürme ihtimali erkeğinkinden çok daha düşüktür” (Admin, 2006).

şemasını ve iş yapma biçimlerini sorgulatacaktır. Bu nedenle de Menkel-Meadow, değişimin yönü henüz tam olarak belli olmasa da, “öteki”nin katılımının her şekilde hukuk etiğini değiştireceğini öne sürer (2005, ss. 276, 281).

Bu feminist etki, çalışma hayatının düzenlenmesinde ve meslek içi davranış kodlarının geliştirilmesinde kadınların ihtiyaçlarının ve taleplerinin dikkate alınmasına yol açabileceği gibi, aynı zamanda, ayrımcılık yasalarının daha detaylı şekilde düzenlenmesine de katkıda bulunabilecektir (Menkel-Meadow, 1989, s. 197). Örneğin hukuk mesleği bağlamında düşünecek olursak, Türkiye’de kadın avukatların mesleki zorluklarına ilişkin elektronik ortamda yapılan bazı tartışmalarda, bazı kadın avukatların iş ilanlarında karşılaştıkları “bayan avukat aranıyor” ibaresinin doğrudan kadın avukatların erkek meslektaşlarına kıyasla daha az ücret alacaklarına ya da kadın avukatların mesleki görevlerinin dışında da bazı ofis işlerini erkeklere göre daha sorunsuz şekilde yapacaklarına dair bir ön kabule işaret ettiğine inandıkları görülebilmektedir. Bu durum gerek Türkiye’nin uluslararası sözleşmeler çerçevesindeki yükümlülükleri bağlamında gerekse de Anayasa ve İş Kanunu bağlamında bir eşitsizlik ve ayrımcılık durumuna işaret etmektedir. Bu noktada, kadın avukatların profesyonel hayatta sadece sayıca değil aynı zamanda konumsal olarak da erkeklerle eşit çalışma şartlarına ve fırsatlarına sahip olmaları durumunda bu tür uygulamaların ortadan kalkmasa dahi azalacağını öngörmek çok da isabetsiz olmayacaktır. Menkel-Meadow kadın avukatların sadece meslek içerisinde yapısal birtakım engellerin aşılmasında değil, aynı zamanda maddi hukukta birtakım değişikliklerin gerçekleşmesinde de etkili olacaklarını öne sürer. Bu şekilde, maddi hukukun ve hukuk sisteminin “erkek deneyimi” üzerine kurulmuş dilinin ve erkek egemen değerlerinin ifşa edilmesiyle aslında yeni hukuki kategoriler üzerinden konuşulmaya da başlanmaktadır (Menkel-Meadow, 2005, s. 275).

Şu halde, kadınların genel olarak hukuk mesleğinde ve özel olarak da yargının içerisinde daha fazla yer almalarının kendi başına bu meslek alanındaki toplumsal cinsiyet temelli eşitsizliklerin önüne geçmede yeterli olmayacağını kabul etmekle birlikte, bu durumun her şekilde kadını hane içine ait ve kadının hane dışı emeğini de çoğu zaman geçici ya da ikincil olarak gören hakim zihniyet kalıplarını sorgulamayı da beraberinde getireceğini görmek gerekir. Bir diğer deyişle, kadınların hukuk mesleği içerisinde giderek daha fazla ve daha etkin şekilde yer

almaları kadının toplumsal rollerine ilişkin bir sorgulamayı da içinde barındıracaktır. Kuşkusuz bu durumdan, yazıda da belirtildiği üzere, hakimlik, savcılık ya da avukatlık yapan kadınların her koşulda yetiştikleri toplumun hakim zihniyet kalıplarından, anlam şemalarından, ahlaki temellerinden ve/veya ait oldukları mesleğin çıkarlarından tamamen bağımsız olarak hareket edebilecekleri sonucunu da çıkarmamak gerekir (Schutz, 1993, s. xxx). Örneğin, kısa bir süre önce kadın avukatların çalışma koşullarına ilişkin bir araştırmanın sonuçlarına dair İstanbul Barosu Kadın Hakları Merkezi tarafından yapılan açıklama bu durumu gözler önüne sermektedir. Türkiye Barolar Birliği Kadın Hukuku Komisyonu (TÜBAKKOM) tarafından Türkiye genelinde kadın avukatlar arasında yürütülen araştırma sonuçları, ankete katılan kadın avukatların %71'inin cinsiyetleri nedeniyle darp edildiğini, %4'ünün tecavüze uğradığını, %84'ünün cinsel anlamda taciz edildiğini ortaya koymaktadır (Kadın avukatlara tecavüz, 2012). Ancak 21-22 Nisan 2012 tarihlerinde düzenlenen 1. Kadın Avukatlar Kurultayında değerlendirilmesi planlanan bu sonuçlar, özellikle medya tarafından ele alınış biçimleri itibarıyla eleştirilmiş ve kadın avukatların "itibarının" sarsılmasına neden olduğu öne sürülmüştür. İlk olarak İstanbul Barosu Kadın Hakları Merkezi hemen ardından da TÜBAKKOM yaptıkları basın açıklamalarında, anket sonuçlarının tüm kadın avukatlara ilişkin olarak yorumlanamayacağını zira Türkiye'de toplam kadın avukat sayısının 28.000 olmasına rağmen örnekleme seçilen sayının sadece 3.063 olduğunu ileri sürmüşlerdir (İstanbul Barosu, 2012; Türkiye Barolar Birliği Kadın Hukuku Komisyonu, 2012). Bu çerçevede gerek İstanbul Barosu Kadın Hakları Merkezi gerekse TÜBAKKOM gazete haberlerinin "yanlış ve bilimsel verilerden uzak olduğu"na, "belirtilen istatistikî bilgilerin yeterli ve doğru görülmediği"ne, "yanıltıcı" olduklarına ilişkin iddialarda bulunmuşlardır. Bu iddiaların istatistik bilimi açısından yerinde olmamaları bir yana,<sup>18</sup> burada esas dikkat çeken her iki grubun da temel olarak bu rakamların "yanlış anlamalara" neden olabileceği ve kadın avukatları "mağdur ve güçsüz gibi göstererek itibarlarını zedeleyecek" nitelikte olduğu hususlarına odaklanmalarıdır. Bu açıklamalardaki, "itibarını koruma" kaygısı üzerinde önemle durulması gereken bir kaygıdır; zira, itibar, onur, şeref, namus gibi kavramlar ve yarattıkları

<sup>18</sup> Hiç kuşkusuz her anket çalışmasının güvenilirliği önemli bir ölçüde örneklem seçimine dayanır. Örnekleme dahil edilecek kişilerin hem sayısı hem ne şekilde seçildikleri bu anlamda önem taşımaktadır. Diğer yandan istatistik biliminde temsili örneklem aslında tam da araştırmaya konu olan nüfusun tamamının dahil edilmemesi anlamına gelmektedir. Bu anlamda, niceliksel araştırmalarda kabul edilen %99'luk güven aralığı ve artı eksi üç hata payı dikkate alındığında, 28.000 kişilik bir nüfus için 1.735 kişilik bir örneklem sayısal olarak temsili bir nitelik taşıyacaktır.

toplumsal hassasiyetler aslında tam da kadına yönelik her türlü şiddetin çoğu zaman gizlenmesine, paylaşılmamasına, hatta körüklenmesine ve desteklenmesine davetiye çıkaran unsurlardır. Bu noktada, kadın avukatların oluşturduğu bu mesleki grupların, gene kadın avukatların yaşadıkları şiddetin ortaya konulduğu bir araştırmaya yönelik olarak ivedilikle tepkisel bir tavır içine girmeleri ve bu tepkilerini de sonuçların yanlışlığı ve yetersizliği üzerinden kurmaları oldukça düşündürücüdür. Elbette her araştırmanın sonuçları da yöntemleri de sorgulanabilir; ancak bu sorgulamanın bilimsel temellerde yapılması gerekliliğinin yanı sıra, kullanılacak araçların ve yöntemlerin iktidarın diline katkıda bulunmayacağından emin olmak da ayrıca önem taşımaktadır.

Her şekilde, kadınların profesyonel mesleklerdeki görünürlüklerinin artması, meslek içindeki iktidar konumlarına gelmelerinin önünü açacak gelişmelere de ön ayak olacaktır. Slaughter kadınların -özellikle de yüksek eğitilmiş, nitelikli, sosyal ve ekonomik anlamda ayrıcalıklara sahip olan kadınların- ekonomik hayattaki durumlarının iyileştirilmesi için “liderlik boşluğu”nun kapatılması gerektiğini belirtir. Bir diğer deyişle, kadınların devlet başkanlığı, meclis üyeliği ve/veya büyük şirketlerde üst düzey yöneticilik gibi görevlerde daha fazla yer almalarının ve böylece iktidarın kullanımına eşit ortak olarak katılmalarının, “gerçekten tüm kadınlara uyacak bir toplumun” yaratılmasının önünü açacağını öne sürer (Slaughter, 2012, s. 6). Diğer yandan, profesyonel hayatta yer alan kadınlara yönelik olarak geliştirilecek pozitif ayrımcılık uygulamalarını da kadınların özellikle üst düzey görevlerde sayıca artmalarının hem nedeni hem de sonucu olarak görmek de mümkündür. Kadınların profesyonel meslek hayatı içinde özellikle üst konumlarda daha fazla yer almalarının sağlanması gerektiğine ilişkin geliştirilecek bir siyasi kanaatin, bu konumlarda yer alan kadınlar tarafından özellikle desteklenmesi beklenebilir. Örneğin Avrupa Komisyonu Başkan Yardımcısı ve Avrupa Birliği Adalet Komiseri Viviane Reding, 2011 yılında bir toplantıda on Avrupa ülkesinin iş dünyasının önde gelen liderlerini üst düzey yönetici konumlarına daha fazla kadın getirmeleri konusunda adeta uyardıktan sonra, bunun gerçekleşmemesi durumunda AB düzeyinde zorunlu kota uygulaması gibi daha ileri önlemlerin alınmasını sağlayacağını ifade eder (Beck, 2011, s. 66). Nitekim Fransa, İspanya ve Almanya gibi bazı ülkelerde yasal düzenlemelerle bu tür önlemlerin alındığı, ABD ve İngiltere’de ise kota uygulamasından ziyade üst düzey yöneticilerden oluşan kurullara atan-

ma süreçlerinin daha şeffaf hale getirilmesi gibi birtakım düzenleyici uygulamaların getirildiği görülmektedir (Beck, 2011, s. 66).

Toplum içinde dezavantajlı konumda olan diğer grupların sosyal, ekonomik ve siyasi hayata katılımlarının artması ve iktidar konumlarında daha görünür olmaları ile birlikte bu tür yapısal gelişmelerin gerçekleşebildiği görülmüştür. Örneğin ABD’de siyahlar özellikle de ayrımcı yasal düzenlemelerin ve uygulamaların ortadan kalkmasıyla birlikte, toplumsal hayatın farklı alanlarında giderek artan bir şekilde yer edinmişlerdir. Hukuk mesleğindeki siyah avukatların mesleğin değerleri üzerindeki etkilerini çalışan Wilkins (1997), ABD’de 1960’lardan önce hukuk fakültesine alınmayan siyahların bu dönemlerden sonra artan bir şekilde eğitime dahil olmalarının ABD toplumunda var olan ırk eşitsizlikleri bakımından ne anlama geldiğini sorgular. Bu noktada, medeni haklar hareketi döneminde ve hemen ertesinde Harvard Hukuk Fakültesine giren siyah erkeklerin medeni haklar savunucusu ya da siyah hakları savunucusu olarak çıktıklarını; ancak, bugün girenlerin genelde şirket avukatı oldukları tespitinde bulunur. Wilkins bu durumun, siyah avukatların kapitalist sermayenin çarklarına ve güç ilişkilerine dahil olmaları sonucu sistemin devamlılığına katkıda bulunarak gene siyahlara karşı uygulanan ayrımcı uygulamaların sürmesine katkıda bulunmaları şeklinde okunabileceğini düşünür. Diğer yandan, bu durumun siyahların gerek meslek içerisindeki gerekse de toplumdaki konumları açısından önemli faydaları olabileceğine de dikkat çeker. Örneğin, siyah avukatların iş dünyasında söz sahibi olmaları siyahların entelektüel olarak yetersiz olduklarına dair basmakalıp yargıların yıkılmasına yardımcı olacaktır veya şirket avukatlığı gibi özellikle maddi anlamda ciddi bir prestij kaynağı olan iş alanlarında çalışan siyah avukatlar bu avantajlarını gene siyahların yaşam koşullarının iyileştirilmesine yönelik projelere aktarabileceklerdir (Wilkins, 1997, s. 112). Aynı zamanda, bu durumun diğer siyah kadınlar ve erkekler için de bir ilham kaynağı teşkil edebileceğini öne süren Wilkins, bu dünyada başarılı olan siyah avukatların diğer siyahların çıkarlarını gözetme “zorunlulukları” olduğunu ileri sürer ve bu zorunluluğun ahlaki temellerini de ırk üzerine dayalı bir toplum tarihi üzerine inşa eder. Öyle ki, siyah avukatlar ancak siyahların karşılaştığı her türlü yapısal engelin ortadan kaldırılması için mücadele ettikleri sürece, Wilkins’e göre kendi kimliklerinin tanımlayıcı unsurlarından biri olan siyah kültürünün devamlılığını sağlayabileceklerdir (s. 113).



Bu noktada, kadınların geleneksel olarak dışında bırakıldıkları ve dahil edildikten sonra dahi belirli konumlara gelmelerinin engellendiği profesyonel meslek hayatına daha fazla ve daha farklı şekillerde katılmaları sonucunda, bahsi geçen feminist etkinin her şekilde gözlemlenebileceğini ileri sürmek mümkündür. Bu etkinin her zaman bir mesleğin iş yapma şekillerini ve/veya etik kodlarını kökten değiştirebileceğini ya da bu değişimin tam olarak ne yönde olacağını öngörmek mümkün olmasa da -en azından bu soru uzun vadede yanıtlanabilecek ampirik bir soru olarak kalmaya devam etse de-, “kadın deneyimi”nin toplumsal, ekonomik ve siyasi hayatın her alanına nüfuz etmesi her şekilde erkek egemen yapıların kırılmasında rol oynayacaktır. Bu durumu bir tahakküm meselesi olarak açıklayan Robinson, toplumun her katmanına işlemiş erkek tahakkümünün aslında bir toplumun “ruhunu ve önceliklerini” etkilediğinin kadınlar tarafından farkedilmesinin önemine değinir (Robinson’dan aktaran Bacık vd., 2003). Kadınların farklı alanlarda daha fazla ve daha görünür şekilde yer almaları, var olan iktidar yapılarını sorgulamak anlamına geleceğinden, bu durumun değişmesine katkıda bulunacaktır. Aynı zamanda, bir normatif değerler ve pratikler düzeni olarak hukukun her türlü deneyimi kucaqlayabilmesi için farklı sesleri barındırabilmesi de önem taşımaktadır. Kadınların profesyonel meslek hayatında dışarıda bırakıldıkları veya üst düzey iktidar konumlarına erkeklerle eşit derecede getirilmedikleri bir hukuk düzeninin, o toplumda yaşayan kadınların deneyimlerini anlayabileceğini ve önemseyebileceğini öngörmek, liberal hukukun eşitlik ve tarafsızlık iddialarına körü körüne bağlanmaktan öte bir anlam taşımayacaktır.

## Summary

The participation of women in professions has been quite limited until mid 19th century all around the world. This has mostly been experienced as a consequence of restrictive legal regulations on the one hand and social, economic, cultural and political barriers on the other. Although the number of women entering the labor force outside the domestic sphere has increased steadily over the years, it is possible to observe that professionalization is still a male dominated phenomenon. This situation manifests itself both in terms of specific occupations in professional life being predominantly confined to women as well as in terms of the lower visibility of women in high level leadership positions with respect to their male colleagues in the same profession. As in other professions, compared to men, the entry of women into the legal profession corresponds to a considerably later period in history. Even though the speed and the intensity of this participation has shown a steady increase over the years, the gender based stratification that has characterized other professions has also remained an observable feature of the legal profession. In Turkey, this stratification has been observed between different occupations in the field of law -as in the case of considerably lower number of women prosecutors when compared to the number of women lawyers-, as well as in the distribution of power positions within the same occupation -as in the case of the almost nonexistence of women in executive positions in bar associations despite their fairly high number in the profession. This article offers a general overview of women's professionalization particularly in the legal field with specific examples from Turkey. The situation of women in the legal profession has attracted the attention of legal and social researchers particularly in the US and the interest towards the matter has rapidly increased since the 1970s. However, it has not been possible to observe a similar tendency among scholars in Turkey. This article aims to make a contribution to this field of knowledge by combining reference to main literature with available data on the situation in Turkey.

### Kaynakça

Admin (2006, Temmuz 7). Türk Hukuk Sitesi. <http://www.turkhukuksitesi.com/showthread.php?t=5994>

Avcı, Ü. (2006, 24 Ekim). Baro'da Kadının Adı Yok!. Milliyet. [www.milliyet.com.tr](http://www.milliyet.com.tr).

Aydın, M. (2006, 16 Mart). Hakim ve Savcı Atamasında Bayanlara Pozitif Ayrımcılık. Zaman. [www.zaman.com.tr](http://www.zaman.com.tr).

Bacik, I., Costello, C. & Drew, E. (2003). Gender InJustice:Feminising the legal professions?. Dublin: Trinity College Dublin Law School. Ağustos 8, 2012, [http://tcd.academia.edu/EileenDrew/Books/151229/Gender\\_InJustice\\_Feminising\\_the\\_Legal\\_Professions](http://tcd.academia.edu/EileenDrew/Books/151229/Gender_InJustice_Feminising_the_Legal_Professions)

Beck, B. (2011). All aboard. The Economist. Special Issue "The World in 2012", 66.

Chambers, D.L. (1997). Accommodation and satisfaction: Women and men lawyers and the balance of work and family. R. L. Abel (Ed.), Lawyers:A critical reader içinde (s. 91-96). New York: The New Press.

Cingöz, Y. (2009, 10 Kasım). Yargıtay bekareti evlilik için "gerekli vasıf" saydı!. Bianet. <http://bianet.org/bianet>

Domenico, D. M., Jones, K.H. (2006). Career aspirations of women in the 20th century. Journal of Career and Technical Education, 22(2). <http://scholar.lib.vt.edu/ejournals/JCTE/v22n2/pdf/domenico.pdf>

Ehrenreich, B., English, D. (1973). Witches, midwives, and nurses: A history of women healers. NY: The Feminist Press at the City University of New York.

Elson, D. (2006). The changing economic and political participation of women: Hybridization, reversals and contradictions in the context of globalization. GEM-IWG Working Paper 06-8.

Gediz Gelegen, D. (2007, Kasım 17-18). Tıp mesleğinde toplumsal cinsiyet iklimi. Denizli Kadın Hekimlik Örgüt Okulu"nda yapılan power point sunum. [www.ttb.org.tr/kadinhekim/file/didemgelegen.ppt](http://www.ttb.org.tr/kadinhekim/file/didemgelegen.ppt)

Gilligan, C. (1982). In a different voice: Psychological theory and women's development. Cambridge, Mass.: Harvard University Press.

Hakimler ve Savcılar Yüksek Kurulu. (2011). Türkiye geneli hakim ve cumhuriyet savcısı kadro durumu. <http://www.hsyk.gov.tr/dosyalar/istatistikler/24-10-2011-istatistikler.pdf>

İstanbul Barosu. (2012). Basın açıklaması: 22.05.2012 tarihli Cumhuriyet gazetesinde kadın avukatları aşağılayan, "Utañ Rakamları" başlıklı haber gerçeği yansıtmamaktadır. <http://>

Kadın avukatlara tecavüz, taciz ve şiddetin rakamları!. (2012, 22 Mayıs). Haber Sol. <http://haber.sol.org.tr/>

McGlynn, C. MS. (2003). The status of women lawyers in the United Kingdom. U. Schultz & G. Shaw Gisela (Eds.), *Women in the world's legal professions içinde* (s. 139-156). Oxford and Portland, Oregon: Hart Publishing.

Menkel-Meadow, C. (2005). Portia redux: Another look at gender, feminism, and legal ethics. S. D. Carle (Ed.), *Lawyers' ethics and the pursuit of social justice, a critical reader içinde* (s. 274-281). Washington, D.C.: Beard Books.

Menkel-Meadow, C. (1989). Feminization of the legal profession: The comparative sociology of women lawyers. R. L. Abel & P.S.C. Lewis (Eds.), *Lawyers in society: Comparative theories içinde* (s. 196-255). Washington, D.C.: Beard Books.

Menkel-Meadow, C. (1985). Portia in a different voice: Speculations on a women's lawyering process. *Berkeley Women's L.J.*, 39, 55-60.

Miller, T. (2005). Anelik duygusu: Mitler ve deneyimler. Gül Tunçer (Çev.). İstanbul: İletişim..

Nelson, R.L. (1997). The futures of American lawyers: A demographic profile of a changing profession in a changing society. R. L. Abel (Ed.), *Lawyers: A critical reader içinde* (s. 20-27). New York: The New Press.

Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi (tarihsiz). 2010-2011 öğretim yılı öğretim elemanları sayıları özet tablosu. [http://osym.gov.tr/dosya/1-58218/h/2ogretimelemanlarisayozetta\\_blosu.pdf](http://osym.gov.tr/dosya/1-58218/h/2ogretimelemanlarisayozetta_blosu.pdf)

Özkanlı, Ö. & Korkmaz, A. (2000). Kadın akademisyenler. Ankara: A.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi, Yayın No: 586.

Öztoprak Sağır, M. (2010) Güncel gelişmeler ışığında Türkiye'de hukuk eğitimi. Ankara: Türkiye Barolar Birliği.

Rice, C. (2012). Why women leave academia and why universities should be worried. *The Guardian*. <http://www.guardian.co.uk/>

Rock Health. (2012). Women in healthcare. <http://www.slideshare.net/RockHealth/rock-report-iii-women-in-healthcare>

Schlanger, M. (2011). Women behind the wheel: Gender and transportation law. T. A. Thomas & T. J. Boisseau (Eds.), *Feminist legal history: Essays on women and law içinde* (s.

52-67). NY: New York University Press.

Schultz, U. (2003). Introduction: Women in the world's legal professions: Overview and synthesis. U. Schultz & G. Shaw Gisela (Eds.), *Women in the world's legal professions içinde* (s. xxv- lxi). Oxford and Portland, Oregon: Hart Publishing.

Seron, C. (1997). The business of practicing law: The work lives of solo and small-firm attorneys. R. L. Abel (Ed.), *Lawyers:A critical reader içinde* (s. 35-44). New York: The New Press.

Slaughter, A-M. (2012). Why women still can't have it all. *The Atlantic*. <http://www.theatlantic.com/>

Stenberg v. Carhart, 530 U.S. 914, 932 (2000).

Thomas, T.A. & Boisseau, T. J. (2011). Introduction: Law, history and feminism. T. A. Thomas & T. J. Boisseau (Eds.), *Feminist legal history: Essays on women and law içinde* (s. 1-29). NY: New York University Press.

Townsend, R.B. (2013). Gender and success in academia: More from the historians' career paths survey. *Perspectives in History*, 51:1. <http://www.historians.org/Perspectives/issues/2013/1301/Historians-Career-Path-Survey-Gender-and-Success.cfm>

Türk-İş. (2005). Türkiye'de emek piyasasında kadınların durumu. [http://www.turkis.org.tr/source.cms.docs/turkis.org.tr.ce/docs/file/Turkiyede\\_Emek\\_Piyasas%C4%B1nda\\_Kad%C4%B1nlar%C4%B1n\\_Durumu.pdf](http://www.turkis.org.tr/source.cms.docs/turkis.org.tr.ce/docs/file/Turkiyede_Emek_Piyasas%C4%B1nda_Kad%C4%B1nlar%C4%B1n_Durumu.pdf)

Türkiye Barolar Birliği. (2011). Tüm barolardaki avukat sayıları. <http://www.ubap.org.tr/plazma/avukatsayilari.aspx>

Türkiye Barolar Birliği. (2010). Baro seçimleri. <http://www.barobirlik.org.tr/Detay.aspx?ID=5423&Tip=Menu>

Türkiye Barolar Birliği Kadın Hukuku Komisyonu (2012). TÜBAKKOM (Türkiye barolar birliği kadın hukuku komisyonu) basın açıklaması. <http://www.barobirlik.org.tr/Detay.aspx?ID=13426&Tip=Haber>

Türkiye Büyük Millet Meclisi. (tarihsiz). Cinsiyete göre dağılım. [http://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/milletvekillerimiz\\_sd.dagilim](http://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/milletvekillerimiz_sd.dagilim)

Unites States Department of Labor. (2010). Quick stats on women workers, 2010. <http://www.dol.gov/wb/factsheets/QS-womenwork2010.htm>

U.S. Bureau of Labor Statistics. (2011). Women as a percent of total employed in selected occupations. [http://www.bls.gov/opub/ted/2012/ted\\_20120501.htm](http://www.bls.gov/opub/ted/2012/ted_20120501.htm)

U.S. Bureau of Labor Statistics. (2011). Women in the labor force, 1970–2009.

[http://www.bls.gov/opub/ted/2011/ted\\_20110105.htm](http://www.bls.gov/opub/ted/2011/ted_20110105.htm)

U.S. Bureau of Labor Statistics. (2012). Employed persons by occupation, sex, and age.

<http://www.bls.gov/cps/cpsaat09.htm>

Wilkins, D. (1997). Two paths to the mountaintop: The role of the legal education in shaping the values of black corporate lawyers. R. L. Abel (Ed.), *Lawyers: A critical reader içinde* (s. 111-115). New York: The New Press.

Women's Rights. (1994). Compton's Interactive Encyclopedia. Compton's NewMedia Inc. Women's International Center'dan alıntı. <http://www.wic.org/misc/history.htm>

Yargıtay 2. Hukuk Dairesi, E. 2006/14649, K. 2007/2504, T. 22/02/2007.

YARSAV'dan Tepki. (2012, 25 Kasım). Haber Özgürce. <http://www.haberozgurce.com>