

TESEV DEĞERLENDİRME NOTLARI

Yargıda Kadın Temsili ve Türkiye

TESEV Değerlendirme Notları TESEV'in çalışma alanlarındaki konulara ilişkin farklı bakış açıları ve önerileri kamuoyuyla paylaşmayı hedeflemektedir.



Prof. Dr. Bertil Emrah Oder
Koç Üniversitesi

Koç Üniversitesi Hukuk Fakültesi anayasa hukuku profesörü ve dekanı; UNESCO Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Sürdürülebilir Kalkınma Kürsüsü başkanıdır. 2015 yılında Bilim Akademisi asli üyeliğine ve Tüm Avrupa Bilim Akademileri (ALLEA) Etik ve İnsan Hakları Kurulu'na seçilmiştir. Lisans eğitimini İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi'nde tamamladı. Köln Üniversitesi Hukuk Fakültesi'nden kamu hukuku ve özel hukuk doktoru unvanını kazandı ("summa cum laude"). İstanbul Üniversitesi ve Galatasaray Üniversitesi'nde öğretim üyesi; Zürih, Köln ve Kaliforniya Los Angeles (UCLA) üniversitelerinde araştırmacı ve davetli öğretim üyesi olarak bulundu. 2012'de Henry Morris Uluslararası ve Karşılaştırmalı Hukuk Öğretim Üyesi unvanına ve ödülüne layık görüldü. UNWomen ve Inter-Parliamentary Union nezdinde uluslararası danışman olarak görev yapmıştır. İnsan Hakları, Karşılaştırmalı Anayasa Hukuku, Anayasa Yargısı, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, Parlamento Hukuku ve Avrupa Kamu Hukuku alanında ulusal ve uluslararası çok sayıda yayını bulunmaktadır.

Kısa bir süre önce açıklanan Yargı Reformu Stratejisi, avukatlara yeşil pasaport verilmesinden ifade özgürlüğüne ilişkin ceza davalarında istinafin gözden geçirilmesine uzanan bir dizi vadiyle kamuoyu tartışmalarında yerini aldı.¹ Bu yeni strateji ile diğer reform çalışmalarının ortak ve temel eksikliği, yargıda -özellikle lider konumlarda ve üst mahkemelerde- kadın profesyonellerin temsili konusunda özgül bir reform önerisinin bulunmamasıdır. Adalet politikalarına ilişkin son reform çalışmalarında, yargıda kadın temsiline ilişkin politikalar "görünmezliği" korumuştur.

Oysa Türkiye, ilk derece mahkemelerde son yıllarda yaşanan nicel bazı iyileşmelere rağmen, liyakate sahip kadın yargı profesyonellerini üst düzey konumlara aday gösterme ve atamada başarılı örnekler arasında yer almıyor. Bu durum, yargıda kadın profesyonelliğinin temsili de içeren kapsamlı ve özgül bir toplumsal cinsiyet eşitliği stratejisinin bulunmamasından kaynaklanıyor. Adalet Bakanlığının faaliyet raporlarında ve Hakimler ve Savcılar Kurulunun (HSK) dönemsel istatistiklerinde cinsiyete göre ayrılmış bazı verilere yer verildiği görülebiliyor. Ancak bunlar, yeterli ayrıntı içermediği gibi herhangi bir stratejinin sonuçlarını da ortaya koymuyor. Mevcut durumda, mahkeme başkanlıklarında, başsavcılık konumunda ya da üst mahkemelerin dairelerindeki cinsiyete göre oranlar ya da bölgesel cinsiyet dağılımları gibi tüm resmi görebileğimiz sayısal bilgilere dahi ulaşamıyoruz. Türkiye için bazı toplu verileri edinmenin kaynağının çoğunlukla Avrupa Konseyi Adaletin Etkinliği Komisyonu (CEPEJ) raporları² ya da basın haberleri olduğu söylenebilir. Bunların da zaman zaman karışık, genellemeci ve çelişkili aktarımlar taşıdığı görülmektedir.

Yargıda cinsiyete göre ayrılmış veriler ve kadın temsili

Cinsiyete göre ayrılmış ve erişilebilir mevcut veriler incelendiğinde yargının kadın-erkek yargı profesyonellerine ilişkin sayısal dağılımı, genel durumun yetersizliklerini anlamada yol gösterebilir. Adalet Bakanlığının açıklamaları doğrultusunda, 31 Aralık 2018 itibariyle kürsüde görevli kadın hâkim ve savcılarının oranı %35,23'tür.³ Bu oran 2010'da %22,8'di. Dolayısıyla 2010-2018 arasında kadın hâkim ve savcı temsili açısından iyileşme gözlemlenmektedir. Ancak artışın yıllar içinde düzenli ve hedefli bir ilerleme göstermediği dikkat çekmektedir. 2010-2011, 2013-2015 ve 2016-2017 yılları arasında kadın hâkim ve savcılarının oranlarında ciddi bir artış olmamıştır. Artma oranı hâkim ve savcı alımının yoğun biçimde yapıldığı iki yılda yaşanmıştır. 2016 yılında %26,7'den %31,8'e yükselen kadın hâkim ve savcı oranı, 2018 yılında %35,23'e ulaşmıştır. Yargı bünyesinde yer alan icra müdürlüklerinde kadınların oranı ise oldukça düşüktür. 2018 verilerine göre 575 icra müdürünün yalnızca 81 tanesi kadındır. Bu durum, üst karar alıcılık ve lider pozisyonlar bakımından kadınların tercih edilmediğini doğrulayan bir veridir. İcra müdür yardımcılıkları yönünden de kadın temsili erkeklere oranla düşük olsa da icra müdürlüğü pozisyonuna oranla daha yüksektir. 1790 icra müdür yardımcısının 518'i kadındır. Böylece ikincil nitelikteki karar alıcılığında, kadınların erkeklerin yardımcısı olarak görev yaptıkları açıkça görülmektedir. Diğer yandan, kadınların karar alıcı konuma atanabilme potansiyeli yönünden sayıca mevcut oldukları, ancak buna rağmen daha etkili konuma getirilmedikleri görülmektedir.

Kürsüde Görevli Hâkim ve Savcılarının Cinsiyet Dağılımı (Türkiye Geneli)

	Yıl	Erkek		Kadın	
		Oran	Sayı	Oran	Sayı
Türkiye Geneli	2010	%77,2	9.027	%22,8	2.664
	2011	%77,1	9.092	%22,9	2.694
	2012	%75,2	9.389	%24,8	3.094
	2013	%73,9	10.056	%26,1	3.547
	2014	%73,6	10.895	%26,4	3.915
	2015	%73,2	10.791	%26,7	3.938
	2016	%68,2	10.876	%31,8	5.069
	2017	%68,81	11.081	%31,19	5.022
	2018	%64,77	12.585	%35,23	6.844

Kaynak: Adalet Bakanlığı Yıllık Raporu, 2018, s. 19.

Basında yer alan haberler, 2019 yılındaki hâkim alımları ve kuraya katılan adayların sayıları bakımından kadınların temsiline ciddi bir yükselişin olduğuna dikkat çekmiştir.⁴ 22 Mayıs 2019'ta düzenlenen kura töreninde 1446 hâkim ve savcı atanmıştır. Bunların 758'i erkekken, 688'i kadındır. Böylece bu son kuradaki atamalarda %47,5 kadın hâkim temsili sağlanmıştır.

Kadınlar, savcılık gibi erkeklere daha uygun olduğu düşünülen, dolayısıyla cinsiyete dayalı sosyo-kültürel algının egemen olduğu yargısal görevlerde önemli ölçüde az temsil edilmektedir. 2019 yılında kadın hâkimler bakımından görülen iyileşme, savcılık bakımından sağlanamamıştır. Yine basın verilerine göre, 7 bin 493 kadın yargı mensubunun 6 bin 369'u hâkim, 1124'ü savcı olarak görev yapmaktadır. Yargıtay'daki kadın savcı oranı, 2018 Ağustos itibariyle %12,58'tir (19 kadın savcı).⁵ 2016 verilerine göre hazırlanan CEPEJ 2018 raporunda Türkiye'deki kadın savcı oranı %32 olarak bildirilmişti.⁶ Aynı rapora göre, gözetim ve denetim yetkisine sahip olduğu için lider pozisyon sayılması gereken "başsavcı" konumunda kadınların oranı %2'dir. Buna karşılık, 2018 Ağustos ayı itibariyle kadın savcı sayısı Hâkimler ve Savcılar Kurulu istatistiklerinde %10,73 olarak paylaşılmıştır.⁷ CEPEJ

2018 raporu ile HSK verileri arasında zamansal yönden fazla bir ara olmadığı için savcılıktaki bu büyük oransal farkın nereden kaynaklandığı araştırmaya muhtaçtır.

Yüksek yargı bakımından, HSK'nın Temmuz 2018'de Yargıtay ve Danıştay'a yaptığı yeni atamalarda kadın hâkimlerin sayısının aşırı düşük kaldığı görülmektedir. Yargıtay'a atananlar arasında sadece bir kadın hâkim bulunmaktadır. Bu atamalarda, Ankara Bölge Adliye Mahkemeleri (BAM) Daire Başkanı Berrin Aksoyak tek kadın üyedir.⁸ Danıştay'a ise yeni atanan 12 üye arasında iki kadın üye -Gülay Ölmez ve Şahnaz Gerek- yer almıştır.

Anayasa Mahkemesinde halen hiçbir kadın üye yer almamaktadır. Son altı yıl içinde emekli olan iki kadın anayasa yargıcının yerine dahi kadın üyeler atanmamıştır. Son kadın yargıçlar, 1995 yılında Cumhurbaşkanı Süleyman Demirel tarafından atanan ve 2013 yılında emekli olan Fulya Kantarcıoğlu ile 2014 yılında emekli olan Ayla Zehra Perктаş'tı. Özellikle Fulya Kantarcıoğlu, anayasa yargısında cinsiyetçi tutumlara karşı etkin tavır alan yargısal kimliğiyle tanınıyordu. Toplumsal cinsiyet eşitliğinden yana tavrını, kaleme aldığı karşı oy yazılarında açık biçimde öne çıkarmıştı.

2010 Anayasa değişikliği sonrasında, Anayasa Mahkemesine yapılan yeni atamalarda ve ardından görevden ayrılanların yerine yapılan atamalarda, anayasa yargıçlarını belirleyen Cumhurbaşkanı ve Meclisin kendilerine ait atama yetkilerini kadın üyelerden yana kullanmadıkları görülmektedir. Buna karşılık, 2010 yılında Cumhurbaşkanı Abdullah Gül tarafından atanan anayasa yargıcısı Prof. Dr. Engin Yıldırım'ın cinsiyetçiliğe karşı açık tutum alan ilerlemeci bir erkek yargıç olarak öne çıktığını da vurgulamak gerekir.⁹ Anayasa Mahkemesinde bugüne değin görev yapan 113 anayasa yargıcından sadece 5 tanesinin kadın olduğunu da vurgulamak gerekiyor. Kadın anayasa yargıçlarından ilki 1987 yılında Turgut Özal tarafından seçilen Samia Akbulut'tu. Diğer dört kadın yargıç ise Cumhurbaşkanı Demirel tarafından seçilmiştir (Aysel Pekinel, Tülay Tuğcu, Fulya Kantarcıoğlu ve

Zehra Ayla Perктаş). Tülay Tuğcu, 2005-2007 yılları arasında Anayasa Mahkemesi başkanlığını da yaptı. Anayasa yargıçlarının belirlenmesi süreçlerinin geçmişine bakıldığında, toplumsal cinsiyet eşitliğine dayalı temsili gözetme yönünden Danıştay Genel Kurulu aday göstermede ve Cumhurbaşkanı Süleyman Demirel atama tercihlerinde en yüksek performansa sahiptir.

Yargıtay'da halen sadece tek bir hukuk dairesinin başkanı kadındır (Nesrin Yılmazcan, 14. Hukuk Dairesi). Ceza dairelerinin tümü, erkek hakimlerden oluşmaktadır. Yargıtay'da kadın bir üye bugüne değin hiç başkanlık yapmamıştır. Bu yönüyle Yargıtay, Anayasa Mahkemesi ve Danıştay'dan farklı olarak başkanlık konumunda mutlak erkek temsiline dayalı bir sürekliliğe sahiptir. Danıştay'da ise halen bir kadın üye başkan olarak görev yapmaktadır (2013'ten bu yana Zerrin Güngör). Danıştay'da daha önce iki kadın hâkim başkanlık görevini üstlenmişlerdi (1994-1998 arasında Füzuran İkinçioğulları ve 2006-2008 arasında Sumru Çörtoğlu).

HSK bakımından da kadın üye temsiline olağanüstü düşük olduğu açıktır. 13 HSK üyesinin yalnızca bir tanesi kadındır (Songül Yazar). İki daire başkanının, ikisi de erkektir.

Yargı için temel öncelik: Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı

Yargı alanında hâkim, savcı ve adaletin yönetimi ya da dağıtımı ile bağlantılı profesyonellik gerektiren pozisyonlarda kadın temsiline geliştirilmesi için Türkiye'nin gereksinim duyduğu, ancak bir hukuk politikası önceliği olarak neredeyse hiç tartışılmayan konu "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı"dır. Bu eylem planı, yargının yönetimine ilişkin stratejinin ana bileşenlerinden biri olmalıdır. Aksi halde, kadın-erkek eşitliğinin yargı profesyonellerine yansıtılmasında kararlı bir tutum ve takip sağlanması rastlantısal olacaktır. Yargıda toplumsal cinsiyet eylem planlarının hem HSK hem de tüm yüksek mahkemelerce hazırlanması ve stratejik belgelere yansıtılması gerekir. Bu süreci güvence altına almak için ilgili kanunlarda kimi değişikliklerin yapılması hızlandırıcı bir etki sağlar.

Danıştay ve Yargıtay'ın stratejik planlarında, özellikle iç ve dış paydaş anketlerine katılım bakımından cinsiyete göre ayrıştırılmış verilere rastlanmaktadır.¹⁰ Ancak yargısal görevler ve idari görevlerin dağılımı, yıllara göre analizler ya da iş-yaşam dengesine özgü somut uygulamalar ve hedefler gibi temel bilgilere ulaşılammamaktadır. Yüksek mahkemelere özgü stratejik belgelere cinsiyete duyarlı verilerin eklenmesi hem mevcut durumun anlaşılması hem de halen uygulanan ya da uygulanmış "eşitliği destekleyici veya örtülü biçimde cinsiyetçiliği pekiştiren kurumsal politikalar"ın ayırt edilmesini sağlayacaktır.

Avrupa Konseyi bünyesindeki Avrupa Adaletin Etkililiği Komisyonu (CEPEJ) 2018 Raporunda, 13 devlette yargıçların işe alım ve atamalarında cinsiyet etkenini gözetemeyen uygulamaların bulunduğu dikkat çekilmektedir. Bu tür uygulamalar, işe alım ve atamalarda liyakat ilkesi temelinde cinsiyete dayalı ayrımcılıkla mücadele etmektedirler. Özellikle eşit yetkinlikteki adaylarda, kadın-erkek temsili güvence altına alan modelleri uygulamaktadırlar. Söz gelimi; Birleşik Krallık, Karadağ ve Bosna-Hersek'te denklik (parite) ilkesine uygunluk, atama ve yükseltmelerde ilgili kurumlar için bir yükümlülüktür.¹¹ Pek çok AB üyesi devlette, kamusal alandaki pozisyonlar için eşit yetkinlikteki adaylar mevcut olduğunda, daha az temsil edilen cinsiyete özgü özel önlemlerin uygulanması uzun yıllardır geçerlidir. Bu alandaki politikalar, hem AB hukukundan kaynaklanan eşitlikçi politikalar hem de Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW madde 4 ve 5) çerçevesinde uygulanmaktadır. Eşitliği sağlamada "hızlandırıcı araçlar" olarak anılan politikalar, çoğunlukla denklik (parite) ilkesi, yargıda liyakate dayalı kota ya da sayısal veya süreye bağlı hedefler koyma biçiminde uygulanmaktadırlar. Hızlandırıcı araçların, atama ve yükseltmelerdeki örtülü ayrımcılıkla mücadelede olumlu etkisi açıktır. Türkiye ise hiçbir hızlandırıcı aracı uygulamayan ve kadın yargı profesyonellerinin etkili ve üst konumlara gelmelerini -yetkinliklerine rağmen- tercih etmeyen bir örnek sergilemektedir.

Yargıya özgü toplumsal cinsiyet eylem planları, yetkin kadın yargı profesyonellerinin etkin, lider ya da yüksek konumlara atanmalarını engelleyen tutum ve tercihleri ortadan kaldıran stratejilerdir. Eylem planları çeşitli uygulamalar içerebilirler. Liyakat ilkesi temelinde temsil eşitliğini sağlamak üzere yıllara göre genel nitelikli sayısal hedefler koyma ve bunları takip etme Türkiye için etkin bir model olabilir. Diğer yandan, mahkeme başkanlıkları gibi lider pozisyonlarda, nitelikleri eşit adaylar arasından sürekli ve orantsız biçimde erkekleri seçme yerine, eşitlikçi bir yaklaşımla sayıca mevcut oldukları zaten anlaşılacak aynı ölçüde yetkin kadın adayları seçme bir öncelik olmalıdır. Kadınların az temsil edildiği savcılık, başsavcılık, mahkeme başkanlığı, yüksek yargıda daire başkanlığı ya da icra müdürlüğü gibi alanlarda cinsiyetçi kalıpları değiştirecek özendirme stratejileri de oluşturmalıdır.

Yargıda kadın temsili ve yargılamanın kalitesi

Yargıda kadın temsili, yargının yönetimi bakımından bir kalite unsurudur. Kurullarda kadın ve erkeklerin eşitlikçi temsili ile karar alma sürecinin verimliliği, isabetliliği ve etkililiği açısından ortaya konulan ampirik veriler yargı alanı için de geçerlidir.¹² Bu konu aynı zamanda hukuk devletinin kalitesini de belirlemektedir. Hukuk devleti, açık ya da örtülü biçimde dışlayıcı atama ve yükseltme politikaları ile sağlanamaz. Kadın yargı profesyonellerini sistematik ve oransız biçimde ikincil görevlere layık gören ve yüksek yargının etkili konumlarından ya da yönetsel görevlerden dışlayan bir yargı mekanizmasının, dağıtması beklenen adaletle bağdaşmadığı açıktır. Bu yapı, kendi içinde cinsiyetçi iktidar ilişkilerini üretmeye eğilimlidir. Yetkin kadın profesyonellerin üst düzey konumlara atanmasına ise engeldir. Aynı yapı, kadın profesyonellerin siyasal yakınlık, aile bağı (eş, erkek kardeş, babanın nüfuzu) ya da patriyarkal pazarlık denilen cinsiyetçi iktidar ilişkileriyle atanmaları ya da yükselmeleri sonucunu da doğurmaktadır. Tüm bu olumsuzluklar liyakate dayalı, etkili, kapsayıcı/içerici ve hesap verebilen bir hukuk sistemi anlayışı ile bağdaşmamaktadır.

Kadın yargıçlarla erkek yargıçların karar alma örüntülerine ilişkin ulusal ya da karşılaştırmalı çalışmaların sayısı görece olarak azdır.¹³ Bu çalışmalar, cinsiyetin tüm yargısal konularda ve karar alma biçimlerinde mutlak bir değişiklik yarattığını doğrulayacak bir bulgu sunmamaktadır. Bununla birlikte, kadın yargı profesyonellerinin toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizlikler karşısında -özellikle uzmanlık ve yetkinliklere sahip olduklarında- etkin olabildiğini kanıtlayan ampirik örneklerin varlığı da dikkat çekicidir.¹⁴ Bazı kritik konularda, kadın yargıçların hak temelli güçlü tutumları, yargıda kadın temsili ile adaletin kalitesinin artması arasındaki ilişkiyi doğrulamaktadır. Cinsel sakatlanmaya uğramış kadınlara iltica hakkının tanınması, iş ve sigorta hukuku davaları ile ceza hukuku alanında cinsel taciz ve cinsel saldırı davalarında toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizliklerin dikkate alınmasında kadın yargıçların yargısal içtihatları geliştirdiği ve erkek yargıçlarla ilerlemeci ittifaklar oluşturduğuna dikkat çekilmiştir (Güney Afrika, ABD ve Almanya örnekleri).¹⁵ Aslında bu durum, yargıda kadın temsili ile eş zamanlı uygulanan ve yargısal karar sürecinde toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizlikleri dikkate almayı temin edecek bilgi ve bilinçlendirmeyi içeren bir yargı stratejisinin önemini ortaya koymaktadır. Bu strateji de ancak kapsamlı, özellikle lider konumlarda kadın temsili için sayısal ve süreye bağlı hedefler içeren, cinsiyetçi karar alma pratikleri ile yüzleşen, yargıçların performans değerlendirmesinde bu hususu dikkate alan, bilgiyi ve bilinci artıran, iyi örnekleri öne çıkartan nitelikte bir “Yargıda Toplumsal Cinsiyet Eylem Planı” ile sağlanabilir.

¹Yargı Reformu Stratejisi, T.C. Adalet Bakanlığı Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı, 2015.

²Özellikle bkz. <https://www.coe.int/en/web/cepej/documentation/cepej-studies> (8.7.2018).

³2018 Yılı Bakanlık Faaliyet Raporu, Adalet Bakanlığı Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı, Şubat 2019.

⁴Oya Armutçu, Kadın hâkim-savcı en yüksek seviyede, Hürriyet, 5.6.2019.

⁵2019 Haziran'daki basın verileri Yargıtay'daki kadın savcı sayısını 24 olarak yansıtmıştır, bkz. Armutçu, op. cit.

⁶European Judicial Systems, Efficiency and Quality of Justice, European Commission for the Efficiency of Justice, 2018 Edition (2016 Data), CEPEJ Studies No. 26, Council of Europe, s. 148. Bu veri, sınanmaya muhtaçtır. Verinin saptanmasında, CEPEJ Raporunun gerektirdiğinin aksine, ceza yargılamasındaki savcılarının yanında, Danıştay'da görev yapan ve savcı olarak anılan yargı profesyonellerinin de dikkate alınıp alınmadığı araştırılmalıdır.

⁷Veriler için bkz. <https://www.hsk.gov.tr/Eklentiler/Dosyalar/5d7f48c3-7f89-4c3d-afc2-03923e3db661.pdf> (8.7.2019).

⁸Oya Armutçu, "Yargıtay ve Danıştay'a 112 yeni üye atandı", 16.7.2018.

⁹Karş. Anayasa Mahkemesi, E. 2009/85, K. 2011/49, K.t. 10.3.2011.

¹⁰T.C. Yargıtay Başkanlığı Stratejik Planı (2015-2019), at <https://www.yargitay.gov.tr/documents/2015-2019-yargitay-stratejik-plan.pdf> (11.7.2019); T.C. Danıştay Başkanlığı 2019-2023 Stratejik Planı, at https://www.danistay.gov.tr/upload/danistay_2019_2023_strajik-plani.pdf (11.7.2019).

¹¹European Judicial Systems, Efficiency and Quality of Justice, European Commission for the Efficiency of Justice, 2018 Edition (2016 Data), s. 98.

¹²Karş. Jakob Luring / Florence Villséche, "The Performance of Gender Diverse Teams: What Is the Relation between Diversity Attitudes and Degree of Diversity?", European Management Review (2019), Vol. 16, 243–254.

¹³Christina L. Boyd / Lee Epstein / Andrew D. Martin, "Untangling the Causal Effect of Sex on Judging," American Journal of Political Science 54, no. 2 (2010), 389–411; Thomas Dalby / Annik Mossière, "The Influence of Gender and Age in Mock Juror Decision-Making," Europe's Journal of Psychology 4, no. 4 (2008), at <https://ejop.psychopen.eu/article/view/440/html> (8.7.2019); Meda Chesney-Lind, "Judicial Paternalism and the Female Status Offender: Training Women to Know Their Place," Crime & Delinquency 23, no. 2, (January 1977), 121–130; C. McGlynn, "Judging Women Differently: Gender, the Judiciary and Reform", in Feminist Perspectives on Public Law, S. Millns / N. Whitty (eds.), (1999), Cavendish Publishing, London / Sydney, 87-106.

¹⁴Jennifer Peresie, "Female Judges Matter: Gender and Collegial Decisionmaking in the Federal Appellate Courts." Yale Law Journal (2005) 114, 1759–1790; Sally J. Kenney, "Thinking about gender and judging", International Journal of the Legal Profession (2008), 15:1-2, 87-110.

¹⁵Ulrike Schultz / Gisela Shaw (eds.), Gender and Judging, 2013, Hart Publishing, Oxford; Ulrike Schultz, "Judiciary and Gender Topics. German Experience and International Perspectives", e-cadernos CES [Online], 24 | 2015, colocado online no dia 15 dezembro 2015, consultado a 10 julho 2019. URL : <http://journals.openedition.org/eces/1998>.

Atf Önerisi: Bertil Emrah Oder, 2019, Yargıda Kadın Temsili ve Türkiye, TESEV Değerlendirme Notları, <https://www.tesev.org.tr/tr/research/yargida-kadin-temsili-ve-turkiye/>



Copyright @Eylül 2019 Tüm hakları saklıdır. Türkiye Ekonomik ve Sosyal Etüdler Vakfı'nın (TESEV) izni olmadan bu yayının hiçbir kısmı elektronik ya da mekanik yollarla (fotokopi, kayıtların ya da bilgilerin arşivlenmesi, vs.) çoğaltılamaz. Bu yayında belirtilen görüşlerin tümü yazarlara aittir ve TESEV'in kurumsal görüşleri ile kısmen ya da tamamen örtüşmeyebilir.



TESEV bu projeye katkılarından ötürü Friedrich Ebert Stiftung Derneği'ne teşekkür eder.