

BİZİM DÜNYAMIZ

HABERLEŞME ADRESİ

info@alarko.com.tr

ALARKO HOLDİNG ADINA İMTİYAZ SAHİBİ

Alarko Holding A.Ş.

Yönetim Kurulu Başkanı İzzet Garih

GENEL YAYIN SORUMLUSU

Alarko Holding A.Ş.

Yönetim Kurulu Üyesi Leyla Alaton

YÖNETİM YERİ

Alarko Holding Muallim Naci Caddesi

No:69 34347 Ortaköy Beşiktaş/İSTANBUL

YAYIN KURULU

Canan Egüz Coşkun, Esra Sokullu Değerli, İçim Özer

YAYINA HAZIRLAYAN

MYRA

www.myra.com.tr

EDİTÖR

Utku Olgun

YAYIN TASARIMI

Tuba Mücella Kiper

SAYFA UYGULAMA

Serhan Baykara

Hızla ilerleyen dijitalleşme sürecinde iletişimin önemli bir parçası olan sosyal medyada **Alarko Holding olarak biz de varız.** Tüm güncel duyuruları sosyal medya kanallarımızdan takip edebilirsiniz.



<https://www.facebook.com/alarkoholding>



<https://twitter.com/alarkoholding>



<https://www.instagram.com/alarkoholding>



<https://www.linkedin.com/company/alarko>



<https://www.youtube.com/AlarkoHoldingTR>

Toplumsal cinsiyet eşitliği gün geçtikçe daha da önem kazanırken, özellikle çalışma hayatında atılan adımlar tüm çabalara rağmen yetersiz kalıyor.

Değerli Okurlarımız;

Yüzyıllardır nesiller arasında aktararak bugünlere gelmiş olan toplumsal cinsiyet eşitsizliği meselesi, insanlığın artan bilinç düzeyi ve BM Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları'nın iş dünyasında güçlü bir karşılık bulmasıyla temelinden sorgulanıyor. Kadınlar, eşitlikçi kriterlerle değerlendirilme taleplerini yüksek sesle dile getirirken sivil toplum kuruluşları paradigma değişimi yönünde yoğun faaliyetler yürütüyorlar.

Toplumsal cinsiyet eşitliği hareketi, dünyada yaratmaya başladığı farkındalıkla eşit işe eşit ücret, ev işlerinin ve ebeveynlik sorumluluklarının kadın ve erkek arasında eşit paylaşımı, cinsiyetçi dil kullanımının düzeltilmesi, kadınların karar mekanizmalarında etkin rol alması gibi pek çok farklı konunun gündeme taşınmasını sağlıyor. Ancak yapılan araştırmalar gösteriyor ki, bu alanda ciddi bir değişim için çok yol katedilmesi, düşünce kalıplarının ve ezberlerin kökten değişmesi gerekiyor.

Toplumsal cinsiyet eşitliğini gündemimize taşıdığımız yeni sayımızda dosya haberimizin yanı sıra Alarko Holding Yönetim Kurulu Üyesi Leyla Alaton ve Galatasaray Üniversitesi Öğretim Üyesi Doç. Dr. Feyza Ak Akyol ile gerçekleştirdiğimiz röportajları siz değerli okurlarımıza sunmanın mutluluğunu yaşıyoruz.

Keyifli okumalar dileriz.

EDİTÖRDEN

İÇİNDEKİLER



04 / 15

KISA KISA

ALARKO HOLDİNG'TEN
HABERLER



16 / 19

DOSYA

İŞ HAYATINDA TOPLUMSAL
CİNSİYET EŞİTLİĞİ

34 / 35

BİZİM SORUMLULUĞUMUZ

OKULLARIN HAVASI
DEĞİŞİYOR

36 / 39

RÖPORTAJ

FEYZA AK AKYOL İLE TOPLUMSAL
CİNSİYETİN ANA AKIMLAŞTIRILMASI



20 / 25

RÖPORTAJ

LEYLA ALATON İLE İŞ HAYATINDA
TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ



26 / 33

GRUP HABERLERİ

GRUP ŞİRKETLERİNDEN
GÜNCEL HABERLER

40 / 41

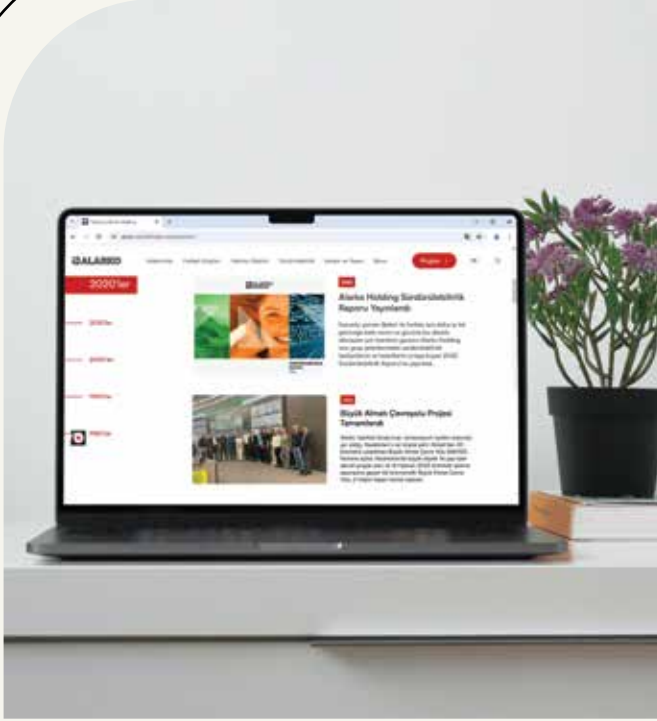
BİZİM GUSTOMUZ

KADINLAR SANATTA DA
AĞIRLIĞINI KOYUYOR

42 / 43

BİZİM GELECEĞİMİZ

DÜNYADA İZ BIRAKAN
KADINLAR



ALARKO HOLDİNG'İN YENİ WEB SİTESİ TASARIM ÖDÜLÜ ALDI

Alarko Holding'in, kullanıcı deneyimini bir üst seviyeye taşımak odağı ile yeniden tasarladığı web sitesi, dünyanın önde gelen uluslararası interaktif medya ödülleri yarışması Horizon Interactive Awards 2023'te Corporate & B2B kategorisinde Silver Winner ödülüne layık görüldü. Alarko Holding'in yeni web sitesine QR Kod'dan erişebilirsiniz.

**Alarko Holding
web sitesi:**



HILLSIDE CONDÉ NAST TRAVELLER'IN LİSTESİNDE

Seyahat ve turizm alanında önde gelen yayınlardan biri olan ve okuyucuların yakından takip ettiği Condé Nast Traveller, Mart ayında yayınladığı "2024'ün Avrupa'da Yapılabilecek En İyi Aile Tatilleri" haberinde Hillside Beach Club'a yer verdi.



Listeye Türkiye'den giren tek otel olan Hillside, aileler ve çocuklar için sunduğu imkânlarla dikkat çekiyor.

Condé Nast Traveller, Hillside'in mükemmel doğasını tarif ederken, aileler ve çocuklar için sunulan imkânların yanı sıra yaratıcı aktiviteler ve workshoplarla ilgili bilgileri de okuyucularıyla paylaşıyor.

**Condé Nast
Traveller'in yazısı
için:**





ÜMİT NURİ YILDIZ, CEO COUNCIL BULUŞMASINDA KONUŞTU

Alarko Holding CEO'su Ümit Nuri Yıldız, Fast Company dergisinin düzenlediği CEO Council etkinliğinde konuşmacı olarak yer aldı. "CEO'nun Yeni Gündemi 2024" konulu panelde konuşan Yıldız, Alarko Holding'in 2024 yılındaki önceliğinin bilanço, nakit yönetimi ve verimlilik olacağını belirtti. Yeni yatırım alanlarıyla ilgili de konuşan Ümit Nuri Yıldız, Alarko'nun tarım sektöründe kurumsal yatırımcı olma kararıyla; sürdürülebilirlik, döngüsellik ve kadın istihdamı alanlarında önemli bir açılım yaptığının altını çizerek, Holding'in yeni yatırımlarını net sıfır hedefleri doğrultusunda planladığını kaydetti. Yeni faaliyet alanlarından biri olan Alarko Yatırım ile de yeni sektörlere azınlık hisse alımı ile dahil olduklarını hatırlatan Yıldız, 2024'ün ikinci yarısında yatırım ortamında iyileşme belediklerini, bu doğrultuda yılın ikinci yarısında 2025 yılının yatırımları için hazırlıkları hızlandıracaklarını söyledi.

MEPAŞ'A 6. CX AWARDS TURKEY'DE 2 ÖDÜL

MEPAŞ, Nice Medya tarafından düzenlenen 6. CX Awards Müşteri Deneyimi Ödülleri kapsamında Geleceğe Enerjin Kalsın projesi ile "Sürdürülebilirlik" kategorisinde, E-Talep Formu projesi ile de "En İyi Dijital Müşteri Deneyimi" kategorisinde Üretken Proje ödülleri sahibi oldu. Enerji, bankacılık, sigortacılık, çağrı merkezi, perakende gibi pek çok sektörden firmanın yer aldığı yarışmada Türkiye'nin önemli akademisyenleri tarafından puanlama yapılırken; teknolojiden yararlanma, müşteri memnuniyetine etki, sürdürülebilirlik gibi kriterler göz önünde bulunduruldu.

11 Ocak Perşembe akşamı İstanbul'da Sait Halim Paşa Yalısı'nda gerçekleşen ödül töreninde konuşan MEPAŞ Müşteri Hizmetleri ve Operasyonlar Direktörü Fatih Yetimoğlu, "2023 yılında sürdürülebilirlik kapsamında enerji tasarrufu ve verimliliği amacıyla müşterilerimize yönelik çeşitli çalışmalar gerçekleştirdik. Dijitalleşme kapsamında ise E-Talep Formu ile müşterilerimizin Müşteri Hizmetleri Merkezlerimize gelmeden tüm taleplerini alabildiğimiz altyapının oluşturulmasını sağladık.

Yapmış olduğumuz çalışmaların asıl amacı müşterilerimize mükemmel bir deneyim yaşatmak ve müşteri memnuniyetini en üst düzeye çıkarmaktı. Bu çalışmalarımız ile hem müşterilerimizden olumlu geri bildirimler almamız hem de bu ödülleri kazanıyor olmamız bizi onurlandırdı. Müşteri odaklı hizmetlerimize hız kesmeden devam edeceğiz" şeklinde konuştu.



KISA KISA



GELENEKSEL ALARKO GÜNÜ DÜZENLENDİ

Alarko Holding'in geleneksel Alarko Günü töreni bu yıl, 22 Ocak'ta Alarko Holding Konferans Salonu'nda düzenlendi. Topluluk İcra Kurulu Başkanı Ümit Nuri Yıldız'ın açılış konuşmasını gerçekleştirdiği törende, Yönetim Kurulu Üyeleri, Alarko mensuplarının yeni yılını kutlayarak 2024 yılı için iyi dileklerini ilettiler.

Törende; 10, 15, 20, 25, 30 ve 35. hizmet yılını dolduran ve emekliliklerini kutlayan çalışanlara kıdem ödülleri takdim edildi. Ayrıca, Topluluk içinde ortaya çıkan fikir ve önerilerin teşvik edilerek ödüllendirildiği "Yeni Fikirler" ödülleri sahiplerini buldu.

Devamında, görevinde başarı gösteren çalışanları teşvik etmek, ödüllendirmek ve çalışma kalitesini artırmak amacıyla verilen "Altın Rozet"ler, sahiplerine takdim edilirken törende, kurumsal birliktelik ve başarı kültürü vurgulanarak, çalışanların özveri ve katkılarına teşekkür edildi.

PINAR YAMANER EN İYİ 50 CHRO LİSTESİNDE

Fortune Türkiye tarafından düzenlenen "C-Suite Series" etkinliklerinden biri olan Fortune CHRO – İnsan Kaynakları Liderleri Zirvesi ve Ödül Töreni, "İş Yaşam Dengesinden, İş Yaşam Entegrasyonuna Geçiş" temasıyla gerçekleşti. Alarko Holding İnsan ve Organizasyon Grup Başkanı Pinar Yamaner ise "2024 En İyi 50 CHRO" listesinde yer aldı.



BAŞKONSOLOS MÜDERRİSOĞLU, BAKAD PROJESİNİ ZİYARET ETTİ

Türkiye Cumhuriyeti Almatı Başkonsolosu Evren Müderrisoğlu, BAKAD Yol Projesi'nin işletme kısmını ziyaret etti. Ziyarete Alarko Taahhüt Grubu Genel Müdür Yardımcısı Abbas Şahin, BAKAD Yatırım ve Operasyon Şirket Direktörü Ayman Zhanuzakova ve BARR O&M LLP Şirket TS Direktörü Murat Hancı eşlik ederken, ziyaret sırasında projenin yapım süreci ve işletmesi hakkında detaylı bilgiler sunuldu.



2024 SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK ÇALIŞTAYI GERÇEKLEŞTİ

Alarko Holding'in 2024 yılı Sürdürülebilirlik Çalıştayı, tüm Topluluk şirketlerinin katılımıyla Ortaköy'deki Holding merkezinde gerçekleştirildi. Alarko Holding CEO'su Ümit Nuri Yıldız, çalıştayda yaptığı açılış konuşmasında; sürdürülebilirliğin temel kavramlarının aslında uzun yıllar önce oluşturulmuş Alarko Felsefesi'nde yer aldığına dikkat çekerek, sürdürülebilirliğin tüm iş süreçlerinde odağa alınması gerektiğinin altını çizdi. Çalıştayda, Holding'in sürdürülebilirlik çalışmalarını yürüttüğü gezegen, insan

ve kültür ile dijital dönüşüm ve inovasyon alanlarındaki alt başlıklar ele alındı. İklim krizi ve biyoçeşitlilik, AR-GE ve inovasyon, çalışan bağlılığı ve yetenek yönetimi, kapsayıcılık ve çeşitlilik konularında alınan aksiyonların değerlendirildiği çalıştayda, bu alanlara ilişkin yeni hedefler üzerine çalışmalar gerçekleştirildi.



7



ALARKO TARIM GRUBU'NDA YENİ KİLOMETRE TAŞI

Alarko Tarım Grubu bünyesinde gübre üretimi ve ticareti gerçekleştirecek Alarko Gübre Fabrikaları Sanayi ve Ticaret A.Ş., İzmir Menemen'de 65 bin metrekarelik yerleşik alanda kurulu, üretim, depo ve antrepo alanlarından oluşan bir gübre tesisini bünyesine kattı.

KISA KISA

CEM AKAN, İKLİMLENDİRME SEKTÖRÜNÜ DEĞERLENDİRDİ

Alrko Carrier Genel Müdürü Cem Akan, EKOTÜRK TV'de Son Seans Programı'nda iklimlendirme sektörünü değerlendirdi. Programda; Carrier ile ortaklığın 25. yılını kutladıklarını hatırlatan Cem Akan, Alrko Carrier'in önemümüzdeki dönem vizyonundan da bahsetti. Akan, "Sürdürülebilirlik ana konularımızdan biri. Her şeye bu gözle bakmaya çalışıyoruz. Dudullu'da sürdürülebilirlik çerçevesinde planladığımız yeniliklere izin vermeyen fabrikamızı Eskişehir'e taşıdık. Burada enerjimizi kendimiz üretiyoruz. Su depoluyoruz ve su harcamamızı



minimum seviyeye indirmek için tüm çalışmalarımızı yaptık. Diğer taraftan kapalı alanlardaki enerjinin büyük kısmını iklimlendirme ürünleri tüketiyor. Bu alanda da çok verimli olmamız lazım. Bunun için 55 kişiden oluşan Ar-Ge ekibimizle çalışıyoruz." şeklinde konuştu.



ALSERA DOMATESLERİNDE SIFIR KALINTI

Alsera Jeotermal Tarım'ın pestisit kullanmadan ürettiği domateslerde, AB onaylı bağımsız laboratuvar analizlerinin sonuçlarına göre, tespit edilebilir hiçbir kalıntıya rastlanmadı. Alsera, üretim sürecinde biyolojik zararlılarla entegre mücadele yaklaşımının sonucu olarak tüketicilere yüksek kalitede, temiz, sağlıklı ve güvenli ürünler sunuyor. Alrko Tarım Grubu, pestisit kullanımı yapılmayan bu süreç ile aynı zamanda sürdürülebilir tarım taahhüdünü de koruyor.



ELEKTRİK ŞEBEKESİNDE İHA'LAR DEVREYE ALINIYOR

Kesintilerin minimuma indirilmesi amacıyla elektrik dağıtım şebekesinde yapılacak bakım ve onarım çalışmalarında İnsansız Hava Araçları (İHA) kullanımına başlama kararı alan MEDAŞ, İHA'ları devreye alıyor. Özellikle kırsal bölgelerdeki dağıtım hatlarının kontrol ve bakım çalışmalarını hızlandıracak yöntem ile, süreçler daha etkin hale getirilerek müşteri memnuniyeti artırılabilecek.



SERKONDER
Kurumsal Yatırımların Geliştirilmesi İçin Kurulan Kurum

SERAYATIRIM GÜNLERİ
Panel

Hakan ÖZTÜRK
SERKONDER
Kurumsal Yatırımlar Müdürü

Arzu SENTÜRK SALIK
KONWAY BEKTAŞ
Kurumsal Yatırımlar Müdürü

Murat YILMAZ
ALASER YATIRIM
Genel Müdür Yardımcısı

Cemil Cemil ÖZCÜR
SERAYATIRIM
Kurumsal Yatırımlar Müdürü

**KURUMSAL YATIRIMCILARIN
SEKTÖRE BAKIŞ AÇILARI VE GELECEK PLANLARI**

28.02.2024 | ÇARŞAMBA | 14.00-16.00

DAVETLİSİNİZ

+90 242 321 2017 | www.serkonder.org.tr | info@serkonder.org.tr

ALSERAYATIRIM, "SERAYATIRIM GÜNLERİ" PANELİNDEYDİ

Alseray Jeotermal, Sera Konstrüksiyon, Donanım ve Ekipman Üreticileri ve İhracatçıları Derneği'nin (SERKONDER) 28 Şubat – 1 Mart tarihleri arasında Afyonkarahisar'da gerçekleştirdiği "Sera Yatırım Günleri" etkinliğindeki panelde sektör paydaşları ile bir araya geldi. Alseray Genel Müdür Yardımcısı Murat Yılmaz'ın konuşmacı olarak katıldığı panelde kurumsal yatırımcıların sektöre bakış açıları ve gelecek planları konuşuldu.

KISA KISA

ALSERA 9'DA ÜRETİME BAŞLANDI

Alsera Jeotermal Tarım, 2023 Haziran ayında inşaatına başladığı ve yıl sonuna kadar tamamladığı Afyonkarahisar'daki 9. serasında üretime başladı. 39 dönüm alana sahip sera, ilk domates hasadını Şubat ayında gerçekleştirerek Avrupa pazarına yönelik ihracat gerçekleştirdi.



HILLSIDE, SHEERLUXE'İN AVRUPA'NIN EN İYİ RESORTLARI HABERİNDE

İngiltere'de okuyucularına, trendler, güzellik, moda, yaşam tarzı ve seyahat konularında öneriler sunan Sheerluxe, Şubat ayında Hillside Beach Club'a da yer verdi. Sheerluxe, Hillside Beach Club'ı vazgeçilmez kılan mükemmel doğasından lezzetli mutfağına, büyüleyici plajlarından çocuklar ve gençlere yönelik aktivitelerine kadar sunduğu imkânları okuyucularıyla paylaştı.

Haber için:



MARMARA KARIYER FUARI'NDA İLHAM VERİCİ DENEYİM

Marmara Kariyer Fuarı'nda öğrenciler ve genç yeteneklerle bir araya gelen Alarko Carrier, iş dünyasının yıldızlarıyla dolu bu deneyimde, geleceğin liderlerini destekledi. Alarko Carrier'in paylaşımları, gençler tarafından yoğun ilgi ve enerjiyle karşılandı. Türkiye'nin önde gelen şirketlerinin katılımıyla, iş birliği içinde geçen bu özel gün, kariyer yolculuğunda önemli adımlar atmak isteyen genç yeteneklere katkı sağladı.



MEPAŞ, ELEKTRİĞİN TARİHÇESİ SERGISİNİ AÇTI

MEPAŞ, enerji verimliliği haftasında enerjinin etkin kullanılması, israfının önlenmesi, çevrenin korunması ve enerjinin kullanımında verimliliğin artırılması amacıyla "Elektriğin Tarihçesi ve Enerji Verimliliği" konulu geleneksel sergisini açtı. 8 Ocak'ta yapılan açılışta düzenledikleri sergi ile geleceğe daha yaşanabilir bir dünya bırakmak istediklerini belirten MEPAŞ Genel Müdürü İlker Arslanargun; "Özellikle ilköğretim, ortaöğretim ve lise düzeyindeki öğrencilerimizi enerji tasarrufu konusunda bilinçlendirmeyi hedefledik. Gençlerimizde enerjinin verimli kullanılması ve elektrik tasarrufuyla ilgili bir farkındalık oluşturabildiysek ne mutlu bize" dedi.



TAAHHÜT GRUBU DİJİTAL İNOVASYONDA YENİ ADIMLAR ATTI

Holding hedeflerine uygun olarak tüm grup şirketleri ile koordineli şekilde siber güvenlik çalışmalarına başlayan Alarko Taahhüt Grubu, tüm sistemlerini çağın gerekliliklerine ve teknolojik gelişmelerin olanaklarına uygun olarak güncelledi. İş süreçlerini otomatize etmek, kâğıt kullanımını ve ıslak imzayı en aza indirmek için çalışan Alarko Taahhüt Grubu, iç kaynaklarla geliştirdiği, Kalite Yönetimi, Merkezi Doküman Kayıt Yönetimi, Lojistik ve Satın Alma süreçlerini Proje Bilgi Yönetimi yazılımı ile entegre ederek kâğıtsız ve mobilden erişim sağlanabilen bir onay sistematiği kurdu.



İÇ TESİSAT BULUŞMASI ANKARA'DA YAPILDI

6. İç Tesisat Buluşması 2 Aralık 2023'te Teknopark Ankara'da yoğun katılımla düzenlendi. Alarko Carrier'ın altın sponsorluk kapsamında yer aldığı Odaklı Grup tarafından düzenlenen etkinliğe sektörün önde gelen kuruluşları ve paydaşları katıldı. "Dönüşümde Dijitalleşme" ana temasıyla sektördeki yenilikler ve sorunlar için çözüm önerilerinin konuşulduğu buluşmada, Alarko Carrier Ankara Ekip Lideri Cem Yıldız ve Bölge Sorumlusu Muhsin Tekin şirket standını ziyaret eden katılımcılara ürün ve uygulamalar hakkında bilgi verdi.

KISA KISA

ALSERA İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ EĞİTİMLERİNİ SÜRDÜRÜYOR

Çalışan sağlığı ve güvenliğini ön planda tutmaya devam eden Alsera Jeotermal Tarım, Afyonkarahisar ve Denizli seralarında görev yapan çalışanlarına dönük planladığı acil durum tatbikatları ve eğitim organizasyonları ile iş sağlığı ve güvenliği konusunda sürekli gelişim ve denetim yaklaşımını sürdürüyor. Bu kapsamda düzenlenen eğitimler arasında Kimyasalların Kullanımı Hakkında Eğitim, KKD Kullanımı Eğitimi, Acil Durum Eğitimi ve Tatbikatı, Yüksekte Çalışma Eğitimleri gibi başlıklar yer alıyor.



KABATAŞ-MECİDİYEKÖY METRO PROJESİNE ÖNEMLİ ZİYARET

İBB yetkilileri ile Avrupa'nın önemli kredi kuruluşlarından European Investment Bank (EIB) temsilcileri Merijn Martens ve Gonca Şanlı, M7 Kabataş- Mecidiyeköy- Mahmutbey Metro Projesi'ni ziyaret etti.

Projenin bugüne kadar olan sürecinin detaylı bir sunum ile paylaşıldığı ziyarette, sunumun ardından sırasıyla açılışı gerçekleştirilen Tekstilkent İstasyonu, Tekstilkent Araç Depo, Parklanma ve Bakım Atölye Yerleşkesi, Metro Kumanda Merkezi ve hâlâ inşaatı devam eden Kabataş İstasyonu gezildi.



TAAHHÜT GRUBU ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİ AĞIRLADI

Alarko Taahhüt Grubu, İstinye Üniversitesi'nin genç mühendis adaylarını Kabataş-Mecidiyeköy Metro Projesi'nde ağırladı. Kadınların mühendislik



alanındaki potansiyelini ortaya çıkarmanın ve desteklemenin, öncelikli hedeflerden olması nedeniyle ziyaretçilerin çoğunu kadın öğrenciler oluştururken, Proje Direktörü İsmail Eroğlu, Merkez İSG, Çevre ve Halkla İlişkiler Müdürü Savaş Çakıroğlu, Proje Müdür Yardımcısı Hatice Orcan, Proje Yapım Müdürü Orkun Özkısa ve Proje İSG&Çevre Şefi Selin Oral Şahin genç mühendis adaylarına projeyi ve deneyimlerini anlattı.

ALARKO CARRIER BAYİ TOPLANTILARINA DEVAM EDİYOR

Bayi toplantılarına tam hız devam eden Alarko Carrier, ilk olarak Alarko Marka Bayileri ile 15-18 Ocak tarihleri arasında Antalya'da bir araya geldi. Diğer toplantılarını da Antalya'da gerçekleştiren şirket, 20-22 Aralık tarihleri arasında Su Grubu Bayileri ile, 30 Ocak-1 Şubat tarihleri arasında da Toshiba Yetkili Satıcıları ile buluştu.



ITSUMI, HILLSIDE CITY CLUB'DA

İstanbul'un Japon mutfağı deneyimi sunan ünlü restoranı Itsumi, Hillside City Club'da konuklarını ağırlamaya başladı. Hillside Etiler'e özel olarak tasarlanan menüsüyle konuklarına unutulmaz bir Japon gastronomi deneyimi sunan Itsumi, Japon kültürüyle harmanlanmış atmosferi ve şeflerinin özenle hazırladığı lezzetleriyle güzel havalarda misafirlerine açık hava terasının keyfini de yaşıyor.



ITSUMI SO
HARMONY OF DIVERSITY

ITSUMI

şimdi yeni konsepti

ve özel menüsüyle

şehrin buluşma noktası

Hillside Etiler'de!



hillsidecityclub

BAKAD YOL PROJESİNDE BAŞARILI KIŞ MÜCADELESİ

Kış mevsiminin getirdiği yoğun kar yağışlarına ve zorlu hava koşullarına rağmen, Alarko Taahhüt Grubu, gerçekleştirdiği yoğun kış bakımı sayesinde Bakad Yolu'nda kesintisiz trafik akışını sağlamayı başardı. Kar temizliği ve bakım süreçleri, sürücülerin güvenliğini ve konforunu ön planda tutarak, bölgenin ulaşım altyapısına katkı sağlarken, güvenli ve konforlu yol işletmesi hizmeti hem hükümet kanadında hem de yol kullanıcılarında büyük takdir topladı.



MEDAŞ, GENÇ YETENEKLERİ "TALENTERN" İLE KEŞFEDİYOR

MEDAŞ, genç yetenekleri keşfetmek ve onlara sektörel deneyim kazandırmak amacıyla başlattığı "Talentern" programının 3. dönemine başladı. Konya'daki üniversitelerin elektrik veya elektrik elektronik mühendisliği bölümlerinde son sınıf öğrencisi olan gençler, bu program aracılığıyla dağıtım sektörü alanında gerçek dünya deneyimine erişme fırsatını yakalıyorlar.



ALARKO CARRIER DONGYIN FİRMASINI ZİYARET ETTİ

Alarko Carrier yetkilileri, 23-30 Ocak 2024 tarihleri arasında su grubu ihtisas bayileri ile, çözüm ortağı Dongyin firmasının Çin'in Zhejiang eyaleti Wenling şehrinde bulunan üretim tesisini ziyaret etti. Çin'in en büyük dalgıç pompa üretim tesisi olarak kabul edilen ve günlük 20 bin dalgıç pompa üreten fabrikanın ziyaretine, Alarko Carrier yetkililerinin yanı sıra Bayilik Satışları Direktörü Yüksel Pınar ve Marka Müdürü E. Cüneyt Bulca da katıldı. İhtisas bayileri Dongyin'in ev sahipliğinde yapılan ziyarette yetkililer %90'ın üzerinde bir otomasyona sahip robotik üretim teknolojisini yerinde inceledi.

ALARKO TARIM GRUBU KAZAKİSTAN'DA

Alarko Tarım Grubu, Kazakistan Cumhuriyeti'nin Çimkent şehrinde tarım ve seracılık sektöründe faaliyet göstermek üzere "TOO ALSERA KZ" unvanlı şirketini kurdu. Bu adım, Grup'un Alsera ile dünyanın teknolojik serada üretim yapan en büyük firmalarından birisi olma hedefinin önemli bir parçasını oluşturuyor ve şirketin uluslararası alandaki varlığını güçlendirmeyi amaçlıyor.



MEDAŞ HACKATHON GERÇEKLEŞTİ

MEDAŞ öncülüğünde, EPDK Ar-Ge Fonu ile desteklenen, Girişim Eğitim ve Danışmanlık Ltd. Şti. iş birliği ile gerçekleştirilen Enerji Teknolojileri Atılım Programı'nın üçüncü aşaması olan "MEDAŞ Hackathon" Kapsül Teknoloji Platformu'nda gerçekleştirildi. Hackathonda verilen ilk eğitimin ardından 54 öğrenci ile 17 ekip finale kalmaya hak kazandı.



Ekipler 12 saat süren iş fikri geliştirme sürecinde MEDAŞ mühendislerinin teknik mentörlükleri ile geliştirdikleri iş fikirlerini sunarken, dereceye giren fikirler ödüllendirildi.



İŞ HAYATINDA TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ

Son yıllarda hayatın her alanında olduğu gibi iş dünyasında da toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması için yoğun bir çaba var. Her ne kadar hedeften uzak olsak da kurumların ve bireylerin katılımının artması eşitlik çalışmalarını hızlandıracak.



Toplumsal cinsiyet eşitliği sürdürülebilir kalkınma yolundaki temel adımların başında geliyor. Birleşmiş Milletler'in (BM) belirlediği Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları (SKA) içinde de kritik önem taşıyan beşinci madde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği kendi başına öneminin yanı sıra, diğer bütün amaçların gerçekleştirilebilmesi için de kritik. Ayrıca ekonomik gelişimden bahsettiğimiz zaman da iş dünyasındaki eşitlik çok önemli bir madde olarak karşımıza çıkıyor. Öyle ki Dünya Bankası'nın son raporuna göre istihdama katılımda eşitlik sağlandığı takdirde küresel GSYH iki katına kadar artabiliyor. Hangi açıdan bakarsak bakalım önemli olan böylesi bir konuda maalesef karnemiz hiç iyi değil. Tüm veriler iş hayatında toplumsal cinsiyet eşitliğinin çok uzağında olduğumuzu gösterirken, şu anki çalışmalarımız ve hızımızla cinsiyet eşitliğini sağlamak için 160 yıl gerekiyor.

Durum aslında en başından beri böyle. Sanayi Devrimi'ni başlangıç olarak alırsak, 19. ve 20. yüzyıllar, kadınların iş hayatında daha az görünür olduğu ve sıklıkla sınırlı rol ve fırsatlara sahip olduğu dönemler olarak tanımlanıyor. Bu dönemlerde, kadınlar genellikle aile işletmelerinde veya düşük ücretli işlerde çalışırken, daha yüksek eğitim ve kariyer fırsatlarına erişimleri neredeyse hiç yok. Sadece 2. Dünya Savaşı bu özelliğin dışında kalıyor. Bunun sebebi de erkeklerin birçoğunun savaşmak için cephede olması. Ancak bu durumda bile kadınlar çok büyük oranda en alt kademelerde çalışıyor.

DOSYA: İŞ HAYATINDA TOPLUMSAL

2021 nüfus sayımına göre Türkiye'de kadın oranı %49,9 iken erkek oranı ise %50,1. Yani tam ikiye bölünmüş durumda.

Ancak 2018 verilerine göre çalışan nüfusun içinde kadınların oranı sadece yüzde 33.4. Kadınların yüzde 12.2'si öğrenci, yüzde 54.8'i ise ev kadını.

Zaten savaşın bitmesi ile birlikte durum tekrar eski haline dönüyor. Daha sonraları kadın hareketlerindeki yükselen ivme yine kadının iş dünyasındaki yerini güçlendirse de gelinen nokta olması gerekenin çok çok altında kalıyor.

DÜNYADA KADINLARIN ÜÇTE BİRİ İŞ HAYATINDA DEĞİL

Günümüzde artık bambaşka bir dünyadan bahsederken zihinler iş dünyasındaki kadının yerinin olması gerektiği seviyeye yaklaştığını kurabilir. Ancak yazımızın başında da belirttiğimiz gibi daha hedefin çok gerisindeyiz.

Örneğin kadınların küresel iş gücüne katılımı yüzde 63'ken erkeklerde bu oran yüzde 94. Yani daha en başında kadınların üçte biri iş hayatının dışında kalıyor. Daha yolun başında yaşanan bu eşitsizlik tabii ki terfilerde de kendini gösteriyor. Öyle ki Fortune 500 şirketlerinin sadece yüzde 6.6'sını kadın CEO'lar yönetiyor. Yani meşhur cam tavan sapasağlam yerinde duruyor.

Üstelik kadın-erkek arasındaki eşitsizlik sadece işe giriş ve yükselmede değil ücretlerde de görülüyor. Dünya çapında erkeklerle aynı işi yapan kadınlar ortalama yüzde 20 daha az ücret kazanıyor. Ayrıca kadınlar dünya genelinde ev işlerine ücretsiz olarak erkeklerden üç kat daha fazla katılıyor ve kadınların dünyada bir senede verdiği ücretsiz emek maliyeti 10.8 trilyon doları buluyor. Yani kadınlar hem iş hayatında kendilerine daha az yer buluyor hem de daha az kazanıyor.

TÜRKİYE'NİN EŞİTLİK KARNESİ

Türkiye'nin bu konudaki karnesi ise dünya genelinden daha vahim. 2021 nüfus sayımına göre Türkiye'de kadın oranı %49,9 iken erkek oranı ise %50,1. Yani tam ikiye bölünmüş durumda. Ancak 2018 verilerine göre çalışan nüfusun içinde kadınların oranı sadece yüzde 33.4. Kadınların yüzde 12.2'si öğrenci, yüzde 54.8'i ise ev kadını. Bu oranlar bize gösteriyor ki her iki kadından biri ev kadını olarak konumlanıyor ve bu durumun bir uzantısı olarak kadınlar ev içi faaliyet ve çalışmaya ortalama 4.35 saat ayırırken, erkekler 0.53 saat ayırıyor. Çalışan kadınların ev işlerine ayırdığı ortalama süre ise 3.31 saat. Yani, çalışan kadın ve erkek arasında iş hayatında var olan eşitsizlik, ev işlerinde de kendini net bir şekilde gösteriyor. Bu durum, kadınların kariyerine odaklanmasını zorlaştırırken, tükenmişlik ve depresyon durumlarını tetikliyor. Çalışan kadınların konumu özelinde de durum pek iç açıcı değil. Örneğin çalışan kadınların yüzde 23'ü ücretsiz aile işçisi, yüzde 65.5'i de ücretli veya yevmiyeli olarak çalışıyor.

Türkiye için cam tavana baktığımızda durum dünyadan çok farklı değil. Örneğin alt kademe olarak niteleyebileceğimiz memuriyette kadınların oranı yüzde 40.8. Ancak yöneticilerin sadece yüzde 20.7'si kadın. Üniversitelerde ve adliye koridorlarında da durum benzerlik gösteriyor. Öğretim görevlilerinin %50.8'i, yani yarısından çok az fazlası kadinken, unvan yükseldikçe kadın oranı hızla düşüyor: Doçentlerin yüzde 40.2'si, profesörlerin yüzde 33.2'si, rektörlerin ise sadece yüzde 8.9'u kadın. Adalette de avukatların yine neredeyse yarısı, yüzde 43.3'ü kadinken hakim ve savcılarının sadece yüzde 31.3'ü kadın.



Konumuz her ne kadar iş dünyası olsa da sosyal hayattaki kadının yerini açıklamadan mesajımızı tamamlamamız mümkün değil. Bunun için de birkaç veri paylaşmakta yarar var: Türkiye’de kadınların yüzde 53’ü ilköğretim mezunu ve yüzde 6.4’ü okuma-yazma bilmiyor. Mart 2023 itibarıyla Türkiye’de 30 milyon ehliyet sahibinin sadece yüzde 26’sı, 2021 itibarıyla, Türkiye’de pasaport sahibi olan 9 milyon 661 bin 422 kişinin sadece yüzde 12’si kadın. Aktif bireysel dijital bankacılık müşterilerine baktığımızda kadınların oranı yüzde 34’te kalırken, kadınların yüzde 71’inin kredi kartı yok.

NELER YAPILMALI?

Yazımızın başında da belirttiğimiz gibi şu anki yöntemlerle ve hızımızla toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlayabilmemizin 160 yıldan uzun süreceği hesaplanıyor. Bu nedenle bir yandan hızlanırken bir yandan da çok yönlü olarak dönüşümü gerçekleştirmemiz gerekiyor. Bunun için atılacak ilk adımlardan biri doğal olarak hem çalışanlar hem de yöneticiler için iş dünyasında toplumsal cinsiyet eşitliği hakkında gerçek etki yaratacak eğitim ve farkındalık artırıcı programlar hazırlamak. Hatta bu farkındalığın tüm toplumda oluşturulmasını sağlamak, geçmişten bugüne uzanan eşitsizliklerin önüne geçebilir.

İş hayatındaki bu eşitsizliğin giderilmesinde en önemli görev şüphesiz insan kaynakları departmanlarına düşüyor. Bu konuda öncü olan şirketler, politikalarını yeniden oluşturarak, işe alımda değerlendirilecek özgeçmişlerde cinsiyeti belli edecek bütün bilgilerin

gizlenmesi, açılacak ilanların dilinin cinsiyet vurgusundan uzaklaştırılması gibi cinsiyetsiz yöntemler kullanılması, en üst düzeyden, en alt kademe çalışanlara kadar, öğrenilmiş kalıpları ve inançları yeniden düzenleyecek bilinç ve farkındalık kazandıracak eğitimlerin planlanması, ilerleme fırsatlarındaki eşitsizliklerin gerçekçi yöntemlerle ortadan kaldırılması ve tüm kademelerde eşit işe eşit ücret uygulamasına geçilmesi gibi başlıkları süreçlerine katarak ilerliyor.

Günümüzde birçok şirket bu yönde çalışmalar yaparken, başarıdan hâlâ uzak olmamızın ana sebeplerinden biri hedef ve kota belirlememek olarak ortaya çıkıyor. Hedeflerin fark yaratacak sonuçlara göre oluşturulmayarak, genel ifadelerle soyut tutulması istenen noktaya varışı zorlaştırıyor. İlerlemenin yavaş olmasının sebeplerinden bir diğeri de yapılan çalışmaların izlenememesi. Bu noktada, tüm şirketler gidilen mesafenin tespiti için veri toplamalı ve bu verileri titizlikle incelemeli. Ancak böylelikle yapılabilecek güncellemelerle hedefe ulaşılabilir.

Tabii sadece şirketlerin atacağı adımlar eşitlik için yeterli olmuyor. Hükümetlerin de bu hedefi destekleyecek düzenlemelerle şirketleri yönlendirmeleri oldukça önemli bir hızlandırıcı etki olarak değerlendiriliyor. Gerçek başarı adına, örneğin sosyal hayatta da eşit olmayan kadınların daha çok iş hayatına girebilmesi için esnek çalışma modelleri yaratılması, annelerin üzerine bırakılan doğum sonrası bakım veren olma zorunluluğunun bir göstergesi olan doğum izninin, birçok Avrupa ülkesinde olduğu gibi erkeklerin de kullanabileceği bir izin olarak yeniden düzenlenmesi gibi temel bazı güncellemelerin yaygınlaştırılması etkin yöntemler olarak öne çıkıyor. Son olarak, yeni nesilleri yetiştiren eğitim anlayışının, bu bilince sahip olarak cinsiyet eşitliğini bebeklikten itibaren çocukların zihninde yeniden kodlaması, daha eşit bir geleceğe giden en kestirme yol gibi görünüyor.

KAYNAKLAR

- <https://turkiye.un.org/tr/>
- <https://www.unwomen.org/>
- <https://onlineviolencewomen.eiu.com/>
- <https://www.ipsos.com/tr-tr/turkiyede-kadin>
- <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2022-49668>

DOSYA: İŞ HAYATINDA TOPLUMSAL

"BÖYLE GELMİŞ AMA BÖYLE GİTMESİ İÇİN BİR NEDEN YOK."



Alarko Holding Yönetim Kurulu Üyesi Leyla Alaton ile iş hayatında toplumsal cinsiyet eşitliğini konuştuk. Kadınların her zaman kendi ayaklarının üzerinde durabilmesinin önemini vurgulayan Alaton, tüm toplumun feminist olması gerektiğinin altını çizdi.

Bu ay dergimizin teması; iş hayatında toplumsal cinsiyet eşitliği. Sizin de özellikle kadının iş hayatındaki varlığını güçlendirmek için çok çalışan bir aktivist olduğunuzu biliyoruz. Sizce bu eşitsizliğin kaynağı nedir?

Eşitsizliğin kaynağı zamanında rollerin bu şekilde dağıtılmış olması. İşin antropolojik, sosyolojik kaynağına inmek lazım. Eskiden bazı toplumlarda kadınlar daha üstündü ama zamanla dinlerin toplumsal yaşam üzerindeki etkisi arttıkça görev dağılımı cinslere göre böyle gelişmiş. Böyle gelmiş ama böyle gitmesi için bir neden yok çünkü dünya değişiyor. Kadınlarla erkeklerin eşitlenmesi, aslında her açıdan dünyanın iyiliğine ama tabii ki statükonun, alışmışlığın bir direnci var.

İş hayatında toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda özellikle Türkiye perspektifinde bir fotoğraf çekebilir misiniz?

Türkiye perspektifinde sayısal olarak kadının iş hayatına katılımı artıyor. Fakat bu artış mavi yaka veya emek yoğun işlerde yaşanıyor. Benim özellikle bayraktarı olduğum yönetim kademelerinde yani üst kademe yönetimde kadın sayısı istenilen hızda artmıyor. Çalışan kadın sayısının artması biraz da hayat şartlarının zorlaşmasından, eve iki maaş girmesi gerekliliğinden kaynaklanıyor ama yönetici kademesinde ne yazık ki hâlâ bir tıkanma olduğunu düşünüyorum. Bu sayıyı artırmak için çok çalışıyoruz.

“Alarko’da son 4-5 yılda cinsiyet eşitliğini iyileştirmek için ciddi bir atılım yaptık. Bugün, şirket üst yönetiminin performans KPI’larına kadar giren hedeflerle Topluluğumuzdaki kadın çalışan ve özellikle de kadın yönetici oranını yükseltmek için çalışılıyor. Yolumuz uzun ama motivasyonumuz yüksek. CEO’muz Ümit Nuri Yıldız da bu konuda bizi desteklediği için, daha hızlı yol alabiliyoruz.”

Yönetim kurullarında kota uygulaması gibi yöntemlerle ilerletmeye çalıştığımız bir süreç var. Bu uygulamalara erkeklerin de kadınların da desteği çok önemli. Maalesef bazen kadınların da desteği eksik kaldığı için süreç iki ileri bir geri gidiyor. Bu durum beni çok üzüyor çünkü dünya çok büyük bir enerjiden faydalanmıyor. Yani orada bir güneş enerjisi var ama bundan faydalanacak enerji sistemleri bir türlü kurulamıyor. Özellikle gelişmekte olan veya geri kalmış ülkelerde direnç çok daha fazla.

Rakamlara bakarsak, yönetim kademelerinde kadınların varlığı oldukça az. Dünyada CEO’ların sadece yüzde beşi kadinken, üst düzey yöneticilerin sadece %19,6’sı kadın. Bu tablo karşısında özellikle cam tavanı kırmak için neler yapmamız gerekiyor?

Türk dizilerini sosyolojik açıdan seyrederim. Yani nasıl etkileniyoruz, neden etkileniyoruz, neleri kodluyorlar diye. Bu projelerde bir anlamda toplumun sosyolojik gen haritasını gördüğümüzü düşünüyorum. Oralara bir dönüp baktığınızda zaten göreceksiniz; hâlâ kadın evinde kalmalı, çocuğunu yetiştirmeli... Kadın çalışmak istese bile ailesi izin vermiyor. Orada da kadın, kendisine biçilen rollere rağmen hayata katılmak için büyük bir savaş veriyor. Bu kadar “kalenin içinde bile kaybedilen” bir savaş olmamalı. Çok üzücü.

RÖPORTAJ: LEYLA ALATON

Toplumsal cinsiyet eşitliği oldukça geniş bir konu. Hayatın her alanında bu eşitliğin sağlanması için atılması gereken birçok adım varken, iş dünyası özelinden baktığımızda da işe alım aşamasından, terfi ve ücretlendirme süreçlerine kadar ne yazık ki her aşamada eşitsizlikleri görüyoruz. Bu kadar zincirleme şekilde giden adaletsizlik sürecini değiştirmek için önce ne yapılmalı?

İnsanlar hayatın her alanında kodlanıyorlar ve öyle eğitim hayatına veya iş dünyasına katılıyorlar. Genç kadınlar hayata hazırlanmak için üniversite bitirmesine rağmen evlenmeyi, çalışmaya alternatif olarak görüyor. Kimi zaman kariyerlerini evlilik gerekçesiyle sonlandırıyorlar. Evlendikten sonra hayat ne kadar farklı olabilir ki? Hatta ev, çocuk derken masraflar daha da artıyor. Asıl evlenen çalışmalı. Parası olmayan insan hiçbir kararı kendi veremez. Benim neredeyse otuz senedir bayrağını salladığım konu budur. Kadının mutlaka ve mutlaka ekonomik özgürlüğü olmalı. Ekonomik özgürlüğü olmayan

kadın, kendi seçimlerini yapamaz. Kendi seçimlerini yapamayan kadın başkasının kararlarına uymak zorundadır. Bu kadar basit bir denklem. Hayatın gerçeği bu. Örneğin benim maddi imkânım olmasaydı boşanma kararı alamazdım. Çocuklarıma istediğim kalitedeki eğitim hayatını verebilmeyi de ekonomik özgürlüğüme borçluyum. Söylemek istediğim kadının mutlaka ve mutlaka bir işi, bir geliri olmalı. Çünkü bu dünyanın hali belli olmuyor. Bunun bilincine varmalıyız. Feministliği erkeklere karşı bir tavır olarak görmüyorum. İki oğlum var. Sadece şuna dikkat çekmek istiyorum; bir evde ne kadar eşitlik olursa o kadar yük azalır. İki taraf için de...Yani yük dengelenir. Çocuk bakımı, eğitim masrafı, mutfak



Dünyada uç görüşler alan kazandıkça kadınlar geri düşüyor. Ama eğitimde, kültürde bir aşama kaydederseniz, yeni nesilleri eşitlik temelli yetiştirirsek bambaşka bir yere gideriz.

masrafi paylaşılır. Kararlar daha dengeli verilir. Kararlar dengeli olunca aileler dengeli ve mutlu olur. Kadını erkeği iki farklı taraf gibi görmeyen çocuklardan da daha sıhhatli bir toplum ortaya çıkar.

Feminizm bir kesim tarafından erkek düşmanlığı olarak algılanıyor. Bu konuda ne söylemek istersiniz?

Feminizm kesinlikle erkek düşmanlığı demek değil. Tam aksine feminist bakış açısına sahip olmamak bana göre ayıplanacak bir durum. Akıllı insanlar feministtir zaten. Hele kendi kızı olan bir erkek nasıl feminist olmaz? Tüm toplum feminist olmalı.

Cinsiyet eşitsizliği ile birlikte konuşulmaya başlanan kavramlardan birisi de "erkek müttefiklik" olarak Türkçeleştirebileceğimiz "male allyship" kavramı. Cinsiyet eşitliğinin sadece kadınların değil, erkeklerin de sorunu olduğu anlayışı üzerine bina edilen bu kavramla ilgili ne düşünüyorsunuz?

Çok ilgi çekici buluyorum bu bakış açısını. Bu tavır benim için o erkeğin ne kadar kendinden emin ne kadar medeni olduğunun bir göstergesi. Öyle konuşan, öyle davranan birinin yanında durmak kadınları da çok daha iyi hissettirir. Bu hem özel hayat hem de iş ortamı için geçerli. İnsanları cinsiyetine göre ayırmayıp, insan olarak saygı duyan kişinin kendini gerçekleştirebilmiş bir kişi olduğunu düşünüyorum. Böyle bir yönetici tavrına ben de saygı duyuyorum. Şu anda Alarko'da dört tane en üst kademe yönetici kadın var. Yönetim kurulumuzda üç kadın var, hedefimiz ilk etapta bu oranı %40'a çıkarmak. Geçtiğimiz sene yılbaşı toplantısında 2030'da mutlaka bir kadın CEO olmasını arzu ediyordum demiştim. Benim Alarko için hedefim budur. Yönetimde kaldığım sürece bu hedef için çaba göstereceğim.

Leyla Alaton'un gözüyle ne zaman gerçek anlamda eşit oluruz?

Benim hayatımda hiç olmayacak. Sizin de hayatınızda olmayacak. Çocuklarımızın hayatında olsa demek istiyorum ama dünya daha da geri düşmez umarım. Dünyada uç görüşler alan kazandıkça kadınlar geri düşüyor. Bu geri gidişler devam ettikçe süre daha da uzayacak. Ama eğitimde, kültürde bir aşama kaydederseniz, yeni nesilleri eşitlik temelli yetiştirirsek bambaşka bir yere gideriz. Bugün sosyal medyanın, dijitalin büyük bir gücü var. Ancak bu mecralarda kadın hâlâ fiziğiyle gündeme geliyor. Tüm bunların arasında zaman zaman kadın voleybolcularımızın başarıları, iyi işler yapan, fark yaratan kadınlarla ilgili gelişmeler haber oluyor ama bunlar maalesef yeterli seviyede değil. Elbette bu haberler genç kızlarımıza rol model oluşturması açısından çok kıymetli ancak bu başarılar hâlâ sıra dışı olarak algılandığı için, normal dışı, ilginç bir olay olarak gündeme geliyor. Hatta bazen kadınların başarısı erkeklerin benzer başarılarından daha fazla alkışlanıyor. Kendimize sormamız lazım. Niye bu kadar özlem duyuyoruz bu tip gelişmelere? Bana göre, kadının başarısını da normalleştirebildiğimiz zaman eşitliğe yaklaşmışız demektir.



Alarko Holding özelinde, cinsiyet eşitliği alanında yaptığınız çalışmalardan ve toplumsal projelerden bahsedebilir misiniz?

Alarko'da son 4-5 yılda cinsiyet eşitliğini iyileştirmek için ciddi bir atılım yaptık. Bugün, şirket üst yönetiminin performans KPI'larına kadar giren hedeflerle Topluluğumuzdaki kadın çalışan ve özellikle de kadın yönetici oranını yükseltmek için çalışılıyor. Yolumuz uzun ama motivasyonumuz yüksek. CEO'muz Ümit Nuri Yıldız da bu konuda bizi desteklediği için, daha hızlı yol alabiliyoruz. Toplumsal sorumluluk anlamında ise kadınları desteklediğimiz farklı projelerimiz var. Cumhuriyetimizin 100. yılında, "Cumhuriyet'in Geleceği Genç Kadın Öğretmenler" adında büyük bir burs projesi başlattık. Türkiye genelinde eğitim fakültelerinin son sınıflarında okuyan 100 kız öğrencimize Alarko olarak eğitim bursu sağlıyoruz. Ayrıca burs almaya hak kazanan bu gençlerimizi, Öğretmen Akademisi Vakfı iş birliği ile yeni nesil eğitim teknikleri ve

Genç kadınlar hayata hazırlanmak için üniversite bitirmesine rağmen evlenmeyi, çalışmaya alternatif olarak görüyor. Kimi zaman kariyerlerini evlilik gerekçesiyle sonlandırıyorlar. Evlendikten sonra hayat ne kadar farklı olabilir ki? Hatta ev, çocuk derken masraflar daha da artıyor. Asıl evlenen çalışmalı. Parası olmayan insan hiçbir kararı kendi veremez. Benim neredeyse otuz senedir bayrağını salladığım konu budur.

sosyal kabiliyetler kazandırmaya dönük gelişim programları ile de destekliyoruz. Gelecek nesilleri eğitecek genç kadınların eğitimine katkıda bulunmanın çok vizyoner bir proje olduğunu düşünüyorum.

Bunun dışında son 2 yıldır Habitat Derneği ile birlikte yürüttüğümüz girişimcilik programımız Girişim Öncüleri ile iş fikrini girişime döndürmek isteyen kadınlarımıza dijital yetkinlikler kazandırmak üzerine eğitim desteği sağlıyoruz. 2024 yılı sonunda projemiz 1.400 kadına ulaşmış olacak. Bu yılki programda deprem bölgesindeki kadın girişimciler özelinde bir hibe desteği de planlanıyor.

Bunların dışında, 70. yılımız özelinde genç kadın öğrencileri destekleyeceğimiz farklı bir proje üzerinde de çalışılıyor. Onun da detayları netleştğinde ayrıca duyurulacak.

Siz kişisel olarak kendi hayatınızda ne gibi engellerle karşılaştınız ve bu engelleri aşmak için neler yaptınız?

Ben tek başına olmanın zorluklarını yaşamış biriyim. Yani tek kadın olarak çocuk büyütmeyi, tek kadın olarak erkek dominant bir iş hayatında var olmayı becermiş biriyim. Çok tek oldum ve bu tek başına olmanın sonuçlarını da yaşadığım için biraz sert görünüyor olabilirim. Bu tek başına olmanın verdiği farkındalıkla oldu. Eşitsizliğe maruz kaldığımı fark ettiğim her noktada haklarımı aradım, arıyorum, arayacağım.

İş hayatına yeni atılan kadınlara profesyonel hayatlarında daha başarılı olabilmeleri için neler önerirsiniz?

Çok dikkatli olsunlar, demek isterim. Çok farkında olsunlar, demek isterim. Aile içi veya dışından hiçbir erkeğe yaslanmamalarını candan tavsiye ederim. Benim aldığım ders budur ve de eğer bağımsız, özgür, ayağının üstünde duran kadınlar istiyorsak, onlara kendi başlarına dik durmayı öğretecek her şeyi yapmamız lazım. Ne bir babaya, ne bir kocaya, ne bir kardeşe kesinlikle yaslanmamalılar. Bunu tavsiye ediyorum. Çünkü kadın tek başınadır.



ALARKO HOLDİNG’TE 8 MART KUTLANDI

Çalışma hayatında toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak için her türlü çalışmayı her kademesinde gerçekleştiren Alarko Holding 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü’nü çeşitli etkinliklerle kutladı.



ALARKO HOLDİNG

Fatih Türkmenoğlu'nun moderatörlüğünde Alarko Holding'e değer katan kadın liderler ile toplumsal cinsiyet eşitliği ve iş hayatında kadın konusunda ilham veren bir söyleşi gerçekleştirildi. Bu söyleşi kapsamında toplumsal cinsiyet

eşitliğinin iş dünyasında ve genel olarak toplumda sağlanmasının hem ekonomik hem de sosyal açıdan büyük önem taşıdığı, şirketlerin ve toplumun sürdürülebilir başarı sağlayabilmesi için kritik bir unsur olduğunun altı çizildi.

KADIN LİDERLERİN 8 MART'TA VERDİĞİ MESAJLAR:

Leyla Alaton - Alarko Holding Yönetim Kurulu Üyesi: "Hemcinslerimle daha güçlü olduğumu hissediyorum."

Pınar Yamaner - Alarko Holding İnsan ve Organizasyon Grup Başkanı: "Benimle yola çıkmış pek çok kişiye fayda sağladığımı görmek çok güzel."

Melike Koçoğlu - Alarko Tarım Genel Müdürü: "Hakkınız olduğuna düşündüğünüz pozisyonu talep etmekten, bunun için hazır olduğunuzu belirtmekten çekinmeyin."

Tuğba Demirel - Alarko Holding Strateji ve İş Geliştirme Direktörü: "Gerçek güç, eşitliği desteklemekte yatar."

Canan Coşkun - Alarko Holding Kurumsal İletişim ve Sürdürülebilirlik Direktörü: "Kadınlar daha iyi bir dünya idealinin kilit oyuncularını."

Dalia Garih - Alarko Holding Yönetim Kurulu Danışmanı: "Bugün çok özel bir gün. Zeki, atılgan ve cesur kadınlarımızın Kadınlar Günü'nü candan kutluyorum. Üzeyir Garih'in kızı olduğum için çok mutluyum."

ALARKO CARRIER

Alarko Carrier kadınların hak mücadelesinin ve eşitlik taleplerinin sembolü haline gelen Dünya Emekçi Kadınlar Günü'nde, tüm kadın çalışanları ile bir araya geldi. Kadın çalışanların ve üst düzey yöneticilerin katıldığı kahvaltı ile başlayan Dünya Emekçi Kadınlar Günü etkinliği, Alarko Holding Yönetim Kurulu Üyesi Leyla Alaton'un ziyareti ve söyleşisi ile devam etti. Söyleşide Leyla Alaton, deneyimlerini, iş dünyasında yaşadığı tecrübeleri ve hayatına dair anılarını paylaştı.



ALARKO CARRIER'İN MESAJI:

"İnsanlık tarihinde önemli bir dönüm noktası olan bu önemli günü, kadınların geçmişteki mücadelelerini anmak ve gelecekte daha adil, eşitlikçi bir dünyanın mümkün olduğunu vurgulamak adına bir fırsat olarak değerlendirmeliyiz.

MEDAŞ

MEDAŞ, 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü'nü kadın çalışanlarının katkılarına teşekkür etmek amacıyla çeşitli etkinlikler düzenleyerek kutladı. Kadın çalışanlar gününün ilk saatlerinden itibaren kendileri için hazırlanan çiçekler ve güne özel olarak hazırlanan hediye setleriyle karşılandı.

MEDAŞ bu özel günü kutlamakla kalmayıp, kadın çalışanlarına verdiği değeri her fırsatta göstererek, çalışma ortamında eşitlik ve saygıyı ön planda tutmaya devam edeceğini vurguladı.

MEDAŞ'IN MESAJI:

"Bitmeyen enerjileri ve sınırsız yaratıcılıklarıyla kadınlar, ülkemizin çağdaşlık, sosyal ve ekonomik kalkınma hedeflerine doğru ilerleyişinde çok değerli bir rol oynamaktadır. İş dünyasında kadınların her alanda daha görünür olmaları ve daha çok görev alabilmeleri büyük önem taşımaktadır.



ALARKO TARIM GRUBU

Kadın iş gücünün ve emeğinin Türkiye'deki tarımsal üretimin sürdürülmesindeki rolünün büyüklüğünün farkında olan Alarko Tarım Grubu, 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü sebebiyle yayınladığı mesajında Türkiye'nin tarımsal iş gücünün yüzde 42'sini, toplam istihdamın ise yüzde 32'sini

kadınların oluşturduğunu hatırlatarak: "Faaliyet gösterdiği jeotermal seracılık, gübre, gıda işleme ve tohum ıslahı sektörleriyle tarım ve gıda sanayi değer zincirinin tümünde yer almayı hedefleyen Alarko Tarım Grubu da kadın çalışanlarıyla birlikte büyümesini sürdürüyor. Şu anda toplam çalışanlarının yüzde 70'i, Alsera Jeotermal Tarım şirketi çalışanlarının ise yüzde 75'i kadın olan Alarko Tarım Grubu, kadın iş gücünün istihdamda yoğun bir biçimde yer almasıyla birlikte, seraların bulunduğu şehirlerimizin yerel ekonomilerinin kalkınmasına ve güçlenmesine ciddi katkı sunuyor" ifadelerine yer verdi.



GRUP HABERLERİ

"ALARKO CARRIER'İN 2024 GÜNDEMİ BÜYÜME, DEĞER VE SADAKAT"

Volkan Arslan Marketing Türkiye dergisine verdiği röportajda 2023 yılını değerlendirirken 2024 gündemi hakkında da bilgi verdi.

Alarko Carrier Pazarlama Direktörü Volkan Arslan röportajında; 2023'ün ekonomik, siyasi ve toplumsal pek çok gündeminin yanı sıra 6 Şubat'ta yaşanan depremin etkisiyle de yoğun ve zorlu geçtiğini hatırlattı. Reklam ve pazarlama yatırımlarını gündeme göre uyarladıklarını vurgulayan Arslan, "Ancak uzun yıllardır 'İklim bizim işimiz' mottosu ile küresel iklim krizine odaklanan ve somut çıktılarını alan çalışmalarımıza hiç ara vermedik. Ayrıca bu yıl da yine iklimlendirme alanındaki uzmanlığımızı çevre dostu teknolojimizle birleştirerek bir yıllık projesi hayata geçirdik ve Midyat'taki Çaldere İlkokulu'nun iklimlendirmesini üstlendik" şeklinde konuştu.

2023 yılında sektörde ve belki de Türkiye'de ilk olan dijital bayim projesini hayata geçirerek ödül aldıklarını aktaran Volkan Arslan, 90 bayinin dijital pazarlama süreçlerini tek merkezden yönetip raporladıklarını aktardı.

2024 planlarıyla ilgili olarak da konuşan Arslan, "Verimlilik, sürdürülebilirlik, dijitalleşme odaklı Ar-Ge yaklaşımımız pazar büyüklüğünü artırıyor. 2024'ün başından itibaren Alarko



markalı bireysel ve ticari ürünlerimizi artık Eskişehir'deki yeni fabrikamızda üreteceğiz. Alarko markalı ürünlerimizin ihracatında dolar bazında yüzde yüz büyüme hedefliyoruz. "İklim bizim işimiz" mottosuyla Mardin'den başlattığımız kendi elektriğini üretilen ideal iklimlendirme sistemini sağladığımız sosyal sorumluluk projelerine devam edeceğiz. 2024 yılının ilk çeyreğinde bayilerimizi de e-ticaret tarafında sürece dahil edecek bir sadakat projesi hayata geçireceğiz" dedi.

PAZARLAMAYA YÖN VEREN LİDERLERİN 2024 HEDEFLERİ



TEDAŞ VE MEDAŞ ARASINDA “DİJİTAL ATÖLYE” İŞ BİRLİĞİ

MEDAŞ, TEDAŞ ile imzaladığı iş birliği anlaşması ile çalışanların eğitimini dijitalleştiriyor.

Faaliyet gösterdiği altı ilde kaliteli ve kesintisiz enerji arzı sağlama hedefiyle çalışmalarını sürdüren MEDAŞ, çevre ve insan odaklı iş yaklaşımlarına bir yenisini daha ekleyerek, TEDAŞ ile saha çalışanları için teknik eğitimlerin dijitalleştirilmesi konusunda iş birliği yaptı. TEDAŞ Genel Müdürlüğü'nde gerçekleştirilen iş birliği töreninde TEDAŞ Dijital Atölye Sistemi kapsamında “Eğitim Seti İş Birliği” anlaşması imzalandı. Anlaşma ile şirket bünyesinde görev yapan tüm saha çalışanlarına verilecek eğitimlerin zamandan ve mekândan bağımsız olarak gerçekleştirilmesiyle

verilen teknik eğitimlerin etkinliğinin ve verimliliğinin artırılması hedefleniyor.

Hayata geçirilecek olan sistem sayesinde eğitimlerde teknik bilgilendirme konuları öncelikli olarak ele alınacak. Üç bini aşkın saha çalışanına tehlikelerden uzak, esnek ve etkili bir şekilde eğitim sunmayı hedefleyen MEDAŞ, sürdürülebilir ve yenilikçi bir bakış açısını saha çalışanlarına da kazandıracak. Gerçek hayatta karşılaşılan problemlerden yola çıkılarak üç boyutlu sanal ortamlarda oluşturulan, sanal gerçeklik senaryoları ve bu senaryolar içerisinde kullanıcıların problemlerinin çözümü için gerçekleştirebilecekleri çeşitli etkileşimleri içeren yazılım teknolojisi ile iletilen sistemde öncelik yine “İş Sağlığı ve Güvenliği” eğitimlerinin olacak.

TEDAŞ Genel Müdürü Ömer Sami Yapıcı, iş birliği için “Dijital Atölye Sistemi, sektörümüzün yapısı ve ihtiyaçları doğrultusunda, TEDAŞ olarak bizim en çok önemseydiğimiz konulardan biri olan eğitim faaliyetlerinin verimlilik esasına dayalı yürütülmesi çerçevesinde hayata geçirilmiş bir projedir” ifadelerini kullanarak, projenin kamu-özel sektör iş birliği dayanışmasına iyi bir örnek olduğunu belirtti. MEDAŞ Genel Müdürü Erol Uçmazbaşı da bu iş birliğinin şirketlerinin hizmet kalitesini artırmak adına önemli bir adım olduğunu vurgulayarak, saha çalışanlarının teknik eğitimlerinin dijitalleştirilmesinin şirketin hedeflerine katkı sağlayacağını kaydetti.

MEDAŞ, çevre ve insan odaklı iş yaklaşımlarına bir yenisini daha ekleyerek, TEDAŞ ile saha çalışanları için teknik eğitimlerin dijitalleştirilmesi konusunda iş birliği yaptı.



GRUP HABERLERİ



ALARKO CARRIER'IN İHRACAT HEDEFİ 35 MİLYON DOLAR

Alarko Carrier'ın son dönemlerini değerlendiren Akan, sektörde kâr marjının azaldığını, bu gelişmeye rağmen hem kendilerinin hem de sektörün büyümeye devam ettiğini söyledi.

Alarko Carrier Genel Müdürü Cem Akan NB Ekonomi'ye yaptığı açıklama ile 2022 yılı geneli ve 2023 yılının ilk üç çeyreği hakkında bir değerlendirme yaptı. Bu yılın ilk üç çeyreğini büyüme ile kapattıklarını, özellikle ciro ve pazar payı bakımından önemli bir ivme yakaladıklarını vurgulayan

Akan, "Kârlılığın azaldığı bir dönemi yaşıyoruz. Finansman maliyetleri sektörü zorladı. Tüm bu şartlara rağmen Alarko Carrier yüksek satışlara ulaştı. Tahsilat problemi de yaşamıyoruz. Hem endüstriyel hem de son tüketici ürün grubunda gösterdiğimiz performans bizi tatmin ediyor. Endüstriyel ürün grubunda özellikle ihracatta çok iyi durumdayız. Son kullanıcı ürün grubunda ise iç pazardan memnunuz. Alarko Carrier olarak pazara yaklaşık 54 farklı ürün sunuyoruz. Gelecek yıl da temel hedefimiz satışa sunduğumuz tüm ürün gruplarında, bir önceki yıla göre daha fazla satış adetlerine ulaşmak. Hem bireysel hem merkezi iklimlendirme ve su basınçlandırma ürünlerinde, 7 kıtada 73 ülkeye ihracat yapıyoruz. İhracatta 2027 hedefimiz 35 milyon dolar" dedi.

Verimlilik açısından en uygun iklimlendirme aracının ısı pompası olduğunu söyleyen Cem Akan, "Isı pompaları elektrik ile çalışır. Özellikle yenilenebilir kaynaklardan elde edilen enerji ile beslendikleri zaman en çevreci iklimlendirme aracı olarak tanımlanabilir. Çevreye zarar vermezler ve verimlilik düzeyleri en üst seviyededir. Fosil enerji kaynakları bakımından zengin olmayan Türkiye'de, ısı pompası kullanımının artması gerekiyor. Yurt dışında ısı pompası kullanımının artırılması maksadıyla, yüzde altmışa varan teşvikler veriliyor. Dövizdeki artış nedeni ile Türkiye'de satın alma gücü azalıyor. Mevcut durumda teşvikler olmadan ısı pompası kullanımını artıramayız fakat artırmamız gerekiyor" şeklinde konuştu.

“MEDAŞ’I TEKNOLOJİ ŞİRKETİ YAPTIK”

MEDAŞ Genel Müdürü Erol Uçmazbaş ve MEDAŞ yöneticilerinin katılımıyla MEDAŞ’ın 2023 yılı faaliyetlerinin anlatıldığı bir basın toplantısı düzenlendi.

Düzenlenen basın toplantısı ile MEDAŞ’ın 2023 yılını değerlendiren MEDAŞ Genel Müdürü Erol Uçmazbaş, sunum öncesinde yaptığı konuşmada “Bölgemizdeki yaklaşık 4 milyon vatandaşımızın hayatını doğrudan etkileyen bir iş yapıyoruz. Bunun bize verdiği sorumlulukla sahadaki arıza bakım, endeks okumacı arkadaşımızdan Genel Müdürlükteki mühendis veya yönetici arkadaşlara kadar en iyi hizmeti vermek için çalışıyoruz. Ben öncelikle çalışma arkadaşlarıma teşekkür etmek istiyorum. Onların sayesinde hem genel memnuniyet anketinde hem de muhtarlar anketinde 2023 yılında 21 dağıtım şirketi arasında açık ara birinci olduk. Bu bizim için çok değerli. Çalışma şevkimizi artırıyor. İnşallah buralardan aldığımız güçle işimizin kalitesini daha da artıracamız. Özelleştirme sonrası koyduğumuz hedeflerden biri de şirketimizi teknoloji şirketi yapmaktı. Burada da epey bir mesafe kaydettiğimizi söyleyebilirim. Bunun elbette bir sonucu yok ama neredeyse tüm süreçlerimizi dijitalleştirdiğimiz bir noktaya geldik. 2023 yılındaki yaklaşık 4,2 milyarlık yatırımın önemli bir kısmını dijitalleşmek için kullandık. Akıllı şebeke sistemleri, uzaktan izleme ve yönetim teknolojileri ile her geçen gün işimizi daha da dijitalleştiriyoruz” dedi.

Sunum sonrasında da basın mensupları ile karşılıklı görüş alışverişinde bulunan Uçmazbaş, öncelikli hedeflerinin 4 milyon

tüketicie sürekli enerji temin etmek olduğunu, son 5 yılda müşteri başına kesinti süresinde yüzde 40’lık ve kesinti adedinde yüzde 45’lik bir düşüş yaşandığını belirtti. Gelişen yeni teknolojilere destek vermeye devam ettiklerini hatırlatan Uçmazbaş, “Bu yıl ilki düzenlenen ‘ETAP-1 Enerji Teknolojileri Hızlandırma Programı’ ile sürdürülebilir ve kaliteli enerji tedarikinin artırılması için inovatif projeler ve ürünler geliştiren firmaları dahil ettiğimiz programda söz konusu firmaların organizasyonel ve finansal anlamda güçlenmeleri için danışmanlık, mentörlük görüşmeleri ve toplu eğitimler ile gelişimlerine katkı sağlayarak 1.,2. ve 3. olan projeler için sırasıyla 500.000 TL, 300.000 TL ve 200.000 TL olarak belirlenen ödüller verdik” dedi.

Çağrı Merkezi’nde gelen çağrılarının yüzde 96’sına 20 saniyenin altında cevap verdiklerini hatırlatan Uçmazbaş, MEDAŞ’ı sektördeki geleceğe hazırlama misyonlarına vurgu yaparak, idari, teknik ve kişisel gelişim konularında yılda ortalama 170 bin saat eğitim verdiklerini dile getirdi.



GRUP HABERLERİ



ALARKO CARRIER SÜRDÜRÜLEBİLİRLİĞİ ODAĞINDA TUTMAYA DEVAM EDİYOR

Cem Akan, geliştirdikleri ürün teknolojilerinden toplumsal fayda yaratan iyilik projelerine kadar sürdürülebilirlik çalışmalarını anlattı.

Alarko Carrier Genel Müdürü Cem Akan, sorumlu ve sürdürülebilir üretim anlayışını tüm faaliyet alanlarında merkeze alarak, yeni yatırımları bu yaklaşımla şekillendirdiklerini belirtti. Üretim süreçlerini su tasarrufu sağlayacak ve sera gazı emisyonlarını azaltacak şekilde planladıklarını belirten Akan, "Tedarik zincirinden müşterilerimize, ürün teslim aşamasına kadar tüm faaliyet alanlarımızda sera gazı emisyonunu azaltacak çalışmalar yapıyoruz. Bu çalışmalar kapsamında önemli miktarda azalma sağladık. Ayrıca Eskişehir fabrikasında yapacağımız susuz peyzaj uygulamalarıyla su tüketimini azaltma hedeflerimize daha da yaklaşacağız. Tesislerimizde, üretim hatlarında yer alan test istasyonlarında kullanılan suyu geri kazanmak, yağmur suyu gibi doğal su kaynaklarını aktif olarak kullanmak öncelikli projelerimiz arasında. Bu kapsamda Eskişehir'deki

fabrikamızda, kombi test suyunu yeniden kullanacak sistemi kurarak yaklaşık yılda 8.000 m³ suyun israf edilmesini önleyecek projeyi bitirmek üzereyiz" dedi.

Uzun yıllardır tesislerdeki atıkları geri dönüşüm için ayrıştırdıklarını ve düzenli depo sahalarına gönderdiklerini söyleyen Akan, tüm faaliyetler için atıkların azaltılması; kaynağında azaltarak, kaynağında düzenli toplayarak, yeniden veya geri dönüştürülebilir hammaddeler kullanarak sağladıklarını vurguladı.

Enerji taleplerinin çoğunlukla fosil yakıtlar üzerinden karşılandığını ve bu durumun ekosistem üzerinde olumsuz etkilere neden olduğunu hatırlatan Akan; "Yeni ve yenilenebilir enerji kaynaklarının kullanımı ile ilgili çalışmalarımıza devam ediyoruz. Ar-Ge yatırımlarımızla tüm ürünlerimizi enerji verimliliği, daha az malzeme kullanımı, karbon salımının azaltılmasını sağlayacak şekilde tasarlıyoruz. Dünyamızın geleceğini gözeten, çevre dostu ve yeni kuşakların yarınlarını pozitif yönde etkileyecek teknoloji üretimini destekliyoruz" dedi.



KOMBİYİ TASARRUFLU KULLANMANIN YOLLARI

Alarko Carrier Isıtma Ürün Yöneticisi Başak Dere, kış aylarında kombi kullanımının çok daha efektif olmasını sağlayacak kullanım önerilerini paylaştı. Kış mevsiminde kullanım sıklığı artan kombilerde hem yakıt tasarrufu sağlamak hem de yüksek faturaların önüne geçebilmek için tavsiyelerde bulunan Alarko Carrier Isıtma Ürün Yöneticisi Başak Dere, kombileri sürekli açıp kapatmamak gerektiğine dikkat çekerek şunları söyledi: "Pek çok kombi kullanıcısının en sık yaptığı hata, evden çıkarken kombiyi kapatmak, gelince de açmaktır. Oysa tasarruflu bir kullanım için kombiyi açık ve düşük bir ayarda bırakmak en verimli yöntemdir. Yakıt tasarrufu için ayrıca mutlaka binalara ve dairelere izolasyon yaptırılması gerekir. Oda termostatu kullanmak soğuk günlerde yakıt tasarrufu sağlar. Oda termostatu kullanarak, her 1 derece farkta yüzde 6 tasarruf sağlanabilir. Panel radyatörlerin reglaj ayarı kontrol edilebilir. Ayrıca gece yatarken perdelerin kapatılması da ısı kaybını azaltacağından kombiden alınan ısı kazancının, mahalde daha verimli kullanımını sağlayacaktır."



MEDAŞ'TAN YERALTI KABLOLAMA ADIMI

MEDAŞ, İş Analizi ve AR-GE Müdürlüğü, EPDK destekli bir AR-GE projesinde önemli bir başarıya imza attı. Yeraltı kablolama sistemlerinin geliştirilmesine yönelik yapılan çalışmalar, uluslararası alanda saygın bir yayın olan ENERGIES Dergisi'nde "Yeraltı Kablolama'nın Dikey Montaj Yönteminin Akım Taşıma Kapasitesine Etkisi" başlıklı araştırma ile büyük başarıya ulaştı. Bu çalışma, özellikle tarihi sit alanları ve yoğun trafikli bölgelerdeki elektrik altyapısının güçlendirilmesinde önemli bir adım olarak değerlendiriliyor.

Proje, geleneksel yaklaşımların ötesine geçerek, üst üste veya trefoil kablo döşeme sistemleri gibi alternatif çözümleri ele alıyor. Bu yeni yöntemlerin teknik ve ekonomik açıdan uygulanabilirliğini derinlemesine araştıran ekip, CYMCAP enerji kablosu analiz yazılımıyla trefoil ve dikey düzenlemeleri karşılaştırdı. Yapılan saha araştırmaları, dikey düzenlemelerin trefoil düzenlemelere kıyasla benzer veya daha yüksek taşıma kapasitelerine sahip olduğunu ortaya koyarken, bu yöntemlerin özellikle hassas bölgelerde, yeni ve etkili bir seçenek sunabileceği belirlendi.

ALARKO CARRIER İLE ÇALDERE İLKOKULU'NUN HAVASI DEĞİŞTİ

“Okulların Havası Değişiyor” mottosuyla harekete geçen Alarko Carrier, Midyat Çaldere İlkokulu'nun iklimlendirmesini son teknoloji ürünü sürdürülebilir bir sistemle yeniledi.

Alarko Carrier, iklimlendirme alanındaki uzmanlığını bir iyilik projesine dönüştürdü ve “Okulların Havası Değişiyor” mottosuyla Midyat Çaldere İlkokulu'nda yeni bir çalışmaya imza attı. İklimlendirmenin, çocukların gelişimi ve eğitim yaşamı üzerindeki etkilerine dikkat çekmek ve eğitimi desteklemek amacıyla hayata geçirilen proje kapsamında, bugüne kadar kömür sobasıyla ısınan Çaldere Köyü'nün ilkokuluna; ısı pompası, ısı geri kazanım cihazı, fancoil, hava temizleme cihazı, sirkülasyon pompası ve fotovoltaik panelden oluşan ileri teknoloji bir sistem kuruldu. Sınıflardaki ısınma ve soğutma ihtiyacının ısı pompası teknolojisiyle sağlanacağı okul, bundan böyle kendi elektriğini de kendi üretecek.

Uzun yıllardır dünyanın geleceğini gözeten, çevre dostu ve yeni kuşakların yarınlarını pozitif yönde etkileyecek teknoloji üretimini desteklediklerini ifade eden Alarko Carrier Genel Müdürü Cem Akan, konuyla ilgili olarak “Projemiz ile bir yandan çocukların eğitimlerini desteklemeyi, diğer yandan iklimlendirmenin çocukların gelişimi



ve eğitim yaşamı üzerindeki etkilerine dikkat çekmeyi amaçlıyoruz. Projemiz kapsamında ana bina ve bir ek binadan oluşan okulumuza; ısıtma, soğutma ve iç ortam hava kalitesi ihtiyaçlarına yönelik son teknoloji bir sistem kurduk. Tamamı kendi üretimimiz cihazları kullandığımız ve bu yılın Temmuz ayında başlattığımız çalışmalarımızı Eylül ayı itibarıyla tamamladık” ifadelerini kullandı.

Midyat Kaymakamı Ömer Faruk Özdemir ise konuşmasında, “21. yüzyılda gelişen teknolojinin imkânlarından faydalanılarak dünyaya daha az zarar verecek bir sistemin geliştirilmesine katkı koyan Alarko Carrier'a teşekkür ederim. Bu sistemle, öğrencilerimiz temiz bir havada fosil yakıt kullanılmadan eğitimlerine devam edecekler. Onlar için sağlıklı bir ortam oluşturulduğu için çok mutluyum. Ümit ediyoruz ki bütün okullarımızda bu sistem yaygınlaşır” dedi.



MEDAŞ'TAN EĞİTİME DESTEK

MEDAŞ, elektrik dağıtım sektöründeki gelişmeleri yakından takip ederek, eğitime verdiği önem ile destek faaliyetlerine devam ediyor. Bu çalışmalar kapsamında Konya Teknik Üniversitesi öğrencileri, 60 kişilik bir grupla MEDAŞ'ın teknik eğitim gezisine katılarak enerji sektöründeki yenilikleri keşfetti. Gerçekleşen etkinlik, öğrencilere sektördeki güncel gelişmeleri yakından inceleme ve pratiğe dökme fırsatı sundu.

Öğrenciler, MEDAŞ Teknik Eğitim Sahası'nı ziyaret ederek enerji sektöründeki teknolojik ve işlevsel detayları yerinde gözlemleme şansı bulurken, sektörel uygulamaların anlatıldığı sunumlarla birlikte, sorularını doğrudan sektör profesyonellerine yönelterek bilgi alışverişinde bulundu. Yapılan ziyarette öğrenciler, enerji sektöründeki dinamikleri daha yakından gözlemleme imkânı bulurken, MEDAŞ yetkilileri, öğrencilere sektör gelişmeleriyle ilgili bilgi vererek, geleceğin enerji profesyonellerine yönelik bu tür etkinliklerin önemine vurgu yaptı.



MEPAŞ, GELECEĞE IŞIK TUTUYOR

MEPAŞ, enerji sektöründe sürdürülebilirliği ve tasarruf bilincini ön planda tutarak genç nesillerin enerji kullanımında bilinçli olmalarını sağlamak amacıyla "Geleceğe Enerjin Kalsın" projesi kapsamında önemli adımlar atmaya devam ediyor. 2024 yılında okul ziyaretlerine ve eğitimlere hız kesmeden devam eden MEPAŞ Enerji Ekibi, 2024 yılında 2000 öğrenciye ulaşmayı hedefliyor. MEPAŞ Genel Müdürü İlker Arslanargun, konu ile ilgili; "Gençlerin enerji konusunda bilinçlenmesi, daha yaşanılabilir bir dünya için adım atması anlamına gelir. Bu nedenle, MEPAŞ olarak gençlerin enerji kullanımı konusunda bilinçlenmelerine büyük önem veriyor ve bu projeyi daha geniş kitlelere yaymayı hedefliyoruz" ifadelerini kullandı.

"TOPLUMSAL CİNSİYETİN ANA AKIMLAŞTIRILMASI TEK ÇÖZÜM"



Toplumsal cinsiyeti tüm aşamalarıyla konuştuğumuz Galatasaray Üniversitesi Öğretim Üyesi Doç. Dr. Feyza Ak Akyol, tek çözümün toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılması olduğunu söylüyor: "Bu toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmek için toplumun her kesiminin daha fazla çaba göstermesi demek."

En baştan başlayalım, bize toplumsal cinsiyet kavramını açıklar mısınız?

Toplumsal cinsiyet, 1972'den beri kullanılan bir kavram. Toplumda erkekler ve kadınlara uygun görülen bir takım kültürel, davranışsal, ideolojik içerikli rolleri, beklentileri kapsar. Aslında bir çeşit toplumsal inşaat denilebilir. Cinsiyetten farklıdır çünkü cinsiyet kadın ve erkek bedenleri arasındaki farklılıkları işaret eder. Toplumsal cinsiyet ise bahsettiğim gibi toplum tarafından kadınlara ve erkeklere yüklenen birtakım kodlar, beklentilerdir. Cinsiyet eşitliği de bu toplumsal cinsiyet rollerinden, toplumsal cinsiyet inşasından kurtarılan bireylerin birlikte yaşadığı bir alan yaratmaktır.

Toplumsal cinsiyet rolleri ve algıları tarih boyunca nasıl evrim geçirdi ve toplumun yapısıyla nasıl ilişkilendirildi?

Tarih boyunca erkek egemenliğinin aracı öncelikle kadın, hatta kadın bedeni olmuştur. 18. yüzyıldan bu yana hem teknolojik hem tıp alanındaki gelişmelerle birlikte aslında kadın bedeni üzerinde denetim sağlayan normlar toplumsal hiyerarşilere dayalı normlar olmaktan çıkıp doğallaştırılmıştır. Ne demek istiyorum? Mesela tiptaki ilerlemeleri düşünün. Bir takım yeni keşifler, biyolojik tanımlamalar, yeni bilginin üretilmesi sürecinde kadın ve erkek bedenlerini de yeniden tanımlamıştır. Dolayısıyla kadın cinsiyeti erkek cinsiyeti karşısında daha az yeteneğe, güce, etkiye sahip olan bir beden olarak tanımlanmıştır.

Zaten milattan önceki yüzyıllardan başlayan kadınların vatandaş olarak görülmemesinden, daha sonra oy hakkı olmamasından ya da evlenip çocuk doğurduğu için evde kalmalarından kaynaklı erkeklere göre ikinci durumda olan bir kişilikleri, birey olma durumları vardı. Doğal olarak biyoloji yeniden keşfedilirken, bilgiler oturtulurken de kadın bedeni ikinci beden olarak görülmeye başlandı. İşte bundan sonra her şey ikili karşıtlık üzerinde oluşturulmaya başlandı. Şimdi bu ne demek? Mesela gündelik hayatta da görüyoruz, birisi akılcı, diğeri duygusal. Birisi dışarıda, diğeri içeride. Birisi özel alan, birisi kamusal alan gibi birtakım atıflar, roller, seçimler kadın ve erkeğin üstüne yapıldı. Dolayısıyla da, bugüne kadar birtakım yasalar elde edilmiş olsa da, burada esas mesele bir takım zihinsel şemaların yüzyıllardır bu ikili karşıtlık üzerine oturmuş olması. Tabii bu hiç gelişme olmuyor demek değil. Hukuk karşısında kazanılan haklar ve iş dünyasındaki rollerde büyük adımlar var. Ama zihinsel olarak halen daha bireylerin kafasında, kadınların yerinin evi, erkeklerin ise mesela politika veya iş dünyası olduğu fikri var. Düşünsenize iş adamı kavramını yeni iş insanına çevirebildik. Ya da bir kadın CEO olduğunda kadın CEO demek gereğini duyuyoruz. Ama erkek CEO demiyoruz. Yani hâlâ daha toplumda kadınların kamusal alanda, iş dünyasında olması, iktidar alanında söz sahibi olması şaşırtıcı gelebiliyor.

Toplumsal cinsiyet eşitsizliğini ve rollerini bu kadar sürekli ve kalıcı kılan faktörler nelerdir?

Yüzyıllardır devam eden bu toplumsal düzen, bu ikili karşıtlık kimsenin ürettiği bir şey değil. Bu artık zihinsel bir süreç. Herkesin zihninde bu toplumsal düzen yani hiyerarşik ikili karşıtlık var. Bunun üzerine kurulmuş toplumsal düzen erkeklerin cinsiyet farklılıklarına ilişkin tahakkümünü sürdürebilecekleri bir biçimde düzenlenmiş. Biz buna yani Pierre Bourdieu'nun da aslında referansıyla eril tahakküm diyoruz. Bu eril tahakküm üretim ilişkilerinde, egemenlik ilişkilerinde, gündelik hayattaki iş dünyasında, aile içinde, her yerde görülebilir. Buna kadınlar da erkekler de onay veriyor. Yani eril tahakküm sadece erkeğin değil, kadının da yeniden ürettiği bir egemenlik ilişkisi. Nedir bu aslında? Kadınların ve erkeklerin bu kültürün yüklediği rol ve beklentileri onaylaması, buna boyun eğmesi, bunu bir güç

RÖPORTAJ: FEYZA

AK AKYOL

olarak görmesi... Bu düzen zihinlere gelenek, görenek, dini inanç, kültürel yapı, milli yapı, aile düzeni gibi paravanlarla yerleşmiş durumda. Bu konu çok fazla irdelenmiyor. Örneğin işe alım süreçlerinde, eğitimde, her yerde eşitsizlik var. Kız ve oğlan çocuklarının eğitimlerini seçerken birilerinin edebiyata diğerlerinin mühendisliğe yönelmesinde görüyoruz bunu. Burada kadınların kendi kendine koydukları cam tavanlar da var tabii bu eril tahakkümü üreten oldukları için. Yine erkeklerin koydukları cam tavanlar da var. Onlar da eril tahakkümü üretiyorlar. Toplumca zihnimizi bu kalıp yargılardan, bu zihinsel şemalardan kurtarmaya ihtiyacımız var.

Toplumsal cinsiyet eşitliğini besleyen en önemli iki ayak normlar ve kalıp yargılar. Hepimizin sahip olduğu, belki farkında bile olmadığımız kalıp yargılarımız var, bize bu kalıp yargıları ve nasıl değiştireceğimizi anlatır mısınız?

Kalıp yargıları ilk doğduğumuz andan itibaren kız ve oğlan çocuklarının pembe-mavi giydirilmesinden, farklı oyuncaklar alınmasından, okullarda farklı sporlara atanmasından görüyoruz. Bu böyle devam ediyor. Yani ilk doğduğunuz günden renklerle ve isimlerle başlıyor. İsimlerimiz çok şey söylüyor. Bazılarımız çiçek isimleri, bazılarımız daha güç ve savaş içeren isimler alıyor. Dolayısıyla bu bölünme kişiliklerimizi çok etkiliyor. O yüzden ne yapılır sorusu aslında bir şekilde toplumdaki tüm katmanları ilgilendiriyor. Bunun için belki de öncelikle kadınları içine alacak bir bakış açısıyla dünyayı yeniden yorumlamak gerekiyor. Yani kadınları katmak değil, bakış açılarımızı, yani toplumsal cinsiyet bakış açısı olabilir bu, yeniden kurmak söz konusu. Buna biz **toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılması** diyoruz. Toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılması tek çözüm. Bu toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmek için toplumun her kesiminin daha fazla çaba göstermesi demek. Yani toplumsal cinsiyet perspektifini tüm kurumların, bireylerin kabul etmesi ve yasal düzenlemeler, eğitim müfredatı, iş dünyasındaki tüm süreçler, işe alımlar, pozisyonlara yükseltme, fırsatlar üzerindeki toplumsal normlar değişmeli. Çok zaman alacak tabii ki. Tabii ki kadına yönelik şiddet konusunda da üretilecek politikalarla bu bakış açısının yerleşmesi gerekiyor. Demek ki alan çok geniş. Önce karar verenler arasında, sonra toplumun tüm katmanlarında



bu toplumsal cinsiyet perspektifi yerleştirilecek ve bu şekilde kadının da içine katıldığı bir bakış açısı geliştirilecek.

Toplumsal cinsiyet stereotipleri dediğimizde neyi kastediyoruz? Bu stereotipler medyada, iş dünyasında ve evde nasıl bir yansımaya yaratıyor?

Şimdi bunlar demin söylediğim gibi aslında bizim dilimize de yerleşmiş, mesleklere de yerleşmiş, rollere de yerleşmiş. Yani erkekler için güçlü, maceracı, özgüvenli, bağımsız, aktif, yönetici, sporcu ama kadınlar için şefkatli, duygusal, nazik, kararsız, asistan veya anne gibi. Yani hem rol hem davranış hem karakter olarak bunlar, yani kalıp yargılar kadınlar ve erkekler için toplumda, zihinlerimizde var ve bunları sürekli yeniden üretiyoruz. Güzel bir anektod var, bir kız çocuğu kaza geçiriyor ve doktor "Ben ameliyat yapamam, çünkü bu benim çocuğum" diyor. Burada herkes ilk anda doktorun erkek olduğunu düşünüyor. Yani hiçbirimizin aklına cerrahın kadın olduğu gelmiyor. Ya da hostesten bahsettiğimizde aklımıza kadın geliyor. Hemşire dediğimizde kadın geliyor. Yani bazı meslekler o kadar yerleşmiş, cinsiyetleşmiş ki,

bunun dışına çıkmak mümkün değil. Yani bugün evde en çok kadınları yemek yaparken görüyoruz. Ama iş şefliği geldiğinde, çünkü orada bir iktidar, bir ekonomik getiri, bir toplumda statü var, erkekler üstleniyor. Bu kalıp yargıların ne kadar keyfi olduğunu, hiçbir bilimsel veriye dayanmadığını gösteriyor. Kişilerin zihninde keyfi olarak üretilmiş, yerleşmiş ve kalıplaşmış. Bunlar bizim mesleklerimizi, karakterlerimizi, iş dünyasındaki ve ev içi rollerimizi belirliyor maalesef.

Toplumsal cinsiyet eşitsizliği neden iş dünyasının bir meselesi olmalı?

Kadınların 1945'lerden sonra iş dünyasına daha fazla girdiğini görüyoruz. Hele hele yönetici düzeyinde kadınların sayısının artması çok daha yeni. Mesela Türkiye'de ortaokul ve lisede çalışan öğretmenlerin yüzde 60-65'i kadın. Ama yine bu ortaokul ve liselere baktığımızda yöneticilerin sadece yüzde 11'i kadın. Yani kadınların çoğunlukta olduğu iş dünyasında bile yönetici olanlar erkek. Bu ne demek? Kadınlar ve erkekler iş dünyasında görülse de, ki kadın istihdamı, erkek istihdamına göre yarı yarıya az, kadınlar yönetici düzeyine kolay kolay erişemiyor. Biraz önce ne dedik: Ana akıllaştırma. Bu da karar mekanizmalarında kadınların olması ve de kadını dahil eden bir bakış açısı olması demek. Yani erkeklerin kadınlar için bir şey yapmasını beklemiyoruz sadece. Kadınların ve erkeklerin birlikte eşitlik için bir şey yapmasını bekliyoruz. Bence iş dünyası bu konuda çok güzel

adımlar atıyor. Birtakım hedefler, işe alımlarda birtakım kotalar konuluyor. Kadınların hamilelik, çocuk bakımı gibi konulardan dolayı dışlanmalarını engelleyecek sürdürülebilir politikalar üretiliyor. Yine aynı şekilde eşit işe eşit ücret politikaları üretiliyor. İş dünyası toplumda çok görünür olduğu için, burada oluşan modeller paralel olarak hem kamusal alana hem de aile hayatına yansiyacaktır. Tam tersi de geçerli. Onun için aile hayatı, kamusal düzen ve iş dünyasında toplu halde ana akıllaştırma istiyoruz.

Toplumsal cinsiyet eşitliği başlığı altında bakım emeğinden eşit işe eşit ücrete, temel insan ve çocuk haklarına eşit erişimden -sağlık, eğitim, oyun- şiddete uzanan pek çok mesele var. Siz en kilit alanları nerede görüyorsunuz?

Tabii ki şiddet. Çünkü şiddeti sadece fiziksel şiddet olarak almamalıyız. Fiziksel şiddet dışında psikolojik şiddet, ekonomik şiddet de var ve bunların üstü çok örtülmüş. Küçük düşürücü, aşağılayıcı, alaycı, tehditkâr yorumlar var. Bunlar hep erkeklerin ağızında. Kadınları izole etmek, bezdirmek için sürekli yapıyor. Çünkü onların gücünü de hissetmeleri gerekiyor. Aslında bunları yapmaları erkeklere de görev olarak verilmiş. Hocam Tayfun Atay'ın söylediği bir söz var, erkeklik en çok erkeği ezer. Bu sadece kadınların değil, erkeklerin de meselesi. Çünkü toplumsal cinsiyet eşitsizliği erkeklerin üzerinde psikolojik şiddet kuruyor. Yani şiddet, kadınlar üzerinde de var erkekler üzerinde de var. Erkekler de sürekli güçlü kalmak zorunda. Mahalle baskısından korkuyorlar, çünkü toplumdan dışlanırlar. Bazen kişiliklerinin dışına çıkmak zorunda kalıyorlar hatta.

Ekleme istediğiniz bir şey var mı?

Ben yeni kuşaklara çok güveniyorum. Çünkü bizim için tabu olan bazı konular onlar için değil. Konuşuyorlar bunları. Biz bunları ancak üniversite yıllarımızda konuşmaya başladık. Şimdi hepsi çok erken yaşta her tür ayrımcılığın farkındalar. Gençler bu sürecin farkındalar. Düzeni değiştirmede büyük rolleri olacak diye düşünüyorum. Bir gün artık kadın erkek değil, insan haklarının konuşulacağı bir gün gelecek onlar sayesinde.

RÖPORTAJ: FEYZA

AK AKYOL



KADINLAR SANATTA DA AĞIRLIĞINI KOYUYOR

Kadınların haklarını talep ettiği, hak ettikleri övgü ve tanınırlığı aldığı bir çağın eşiğinde sanat dünyası nasıl değişiyor? Yeni yüz yılın çığır açan kadın sanatçıları kimler? Hangi yöntemlere yaslanıyor, nasıl bir yeni zihin haritası öneriyorlar?

Dünya toplumsal cinsiyet eşitliği alanında yeni yüzyılla birlikte yepyeni bir döneme girdi. Toplumsal cinsiyet eşitliği artık talep edilen ekstra bir hak olmak yerine doğal, olması gereken durum olarak görünmeye başladı. Tabii ki bu değişim toplumun her alanında kadınların hak temelli söylemlerine de yansdı. Artık direnen kadınlar değil, doğal olmayan durumu korumak isteyen erkekler olurken, kitlesel olarak erkeklerin önemli bir kısmı da toplumsal cinsiyet hareketini ciddi anlamda desteklemeye başladı.

Kadınların seslerini yükselttiği ve hak ettikleri övgü ve tanınırlığı talep ettiği bir çağı işaret eden günümüzde değişim, sanat dünyasında da yankılanıyor ve toplumsal cinsiyet eşitliği, kadın sanat eserlerinde önemli yer tutuyor. Ayrıca, önceki dönemlerde erkek meslektaşlarının gölgesinde kalan kadın sanatçılar, geleneksel cinsiyet rollerini ve tabularını yıkarak, sanatın her alanında kendilerine yer açıyor. Böylelikle kadın sanatçıların etkileri hiç olmadığı kadar artıyor. Bu sanatçılar, sadece sanatlarıyla değil, aynı zamanda cesaretleriyle de dikkat çekiyor ve zihinlerdeki öğrenilmiş kadın gerçekliğini yıkıyor, olması gerekeni şekillendiriyor.

Kadın sanatçılar, eserlerinde toplumsal cinsiyet eşitliği, kimlik, beden, aile, şiddet gibi birçok farklı temayı işliyor. Bu temalar, erkek egemen bir bakış açısıyla değil, kadın deneyimleri ve bakış açılarıyla ele alınırken, sanat dünyası da bu dönüşüm ile yeni bir soluk ve çeşitlilik kazanıyor.

TEKNİK VE FELSEFE

Dönüşümü ele alacağımız zaman iki alt başlık üzerinde ilerleyebiliriz. Bunlardan biri teknik diğeri de felsefe.

Sanatta toplumsal cinsiyet eşitliğinin işlenmesinde dört teknik öne çıkıyor. Bunlar, bedenlerin ve kimliklerin sanatın bir aracı olarak kullanılmasıyla, geleneksel cinsiyet rollerinin ve tabularının yıkıldığı performans sanatı, izleyiciyi saran ve içine çeken ortamlar yaratarak, cinsiyet eşitsizliğinin duygusal ve politik etkilerinin deneyimlendiği enstalasyon, medya tarafından dayatılan kadın stereotiplerinin ve güzellik standartlarının eleştirildiği fotoğraf ve video ile kadın bedeninin ve cinselliğinin, geleneksel erkek bakış açısının ötesinde temsil edildiği resim ve heykel.

Felsefi olarak da kimlik, beden, ötekilik gibi kavramlar üzerinden, kadınların toplumdaki yerini ve deneyimlerini sorgulayan varoluşçu ve feminist kuramları, cinsiyet rollerinin ve normların sabit olmadığını, tarihsel ve kültürel koşullara göre değiştiğini gösteren postmodernizmi ve cinsiyet ayrımcılığının dil ve imgelerde nasıl kodlandığını ve yeniden üretildiğini açığa çıkaran dekonstrüksiyonu sayabiliriz.

ÖNEMLİ İSİMLER

Tabii ki sanat içinde ciddi bir hareketten bahsederken verilecek örnekleri sınırlamak oldukça zor. Ancak sayfaların darlığı nedeniyle kısıtlı davranmamız gerektiğinden biz dört isim üzerinde duracağız.



Marina Abramović

Marina Abramović: Performans sanatı ile bedenini ve kimliğini keşfeden Abramović, "Rhythms 0" ve "The Artist is Present" gibi eserlerinde, izleyiciyi de sanatın bir parçası haline getirirken, cinsiyete dayalı şiddet ve tahakküm gibi konulara dikkat çekiyor.

Cindy Sherman: Fotoğraflar aracılığıyla kadın kimliğinin ve toplumsal rollerin inşasını sorgulayan Sherman, özellikle "Untitled Film Stills" serisiyle, medya tarafından dayatılan güzellik standartlarını ve kadın stereotiplerini eleştiriyor.

Shirin Neshat: Videoları ve enstalasyonlarıyla geleneksel cinsiyet rollerini ve tabularını yıkan Neshat, "Turbulent" ve "Women Without Me" gibi eserlerinde, İran'daki kadınların deneyimlerini ve mücadelelerini konu alıyor.

Yayoi Kusama: Sonsuzluk ve benek temalarıyla izleyiciyi içsel bir yolculuğa çıkaran Kusama, "Infinity Nets" ve "Obliteration Room" gibi eserlerinde, algıyı ve zihinsel sınırları zorlarken, bireyin varoluşsal sorgulamalarına alan açıyor.

TÜRKİYE'NİN ÖNCÜ KADIN SANATÇILARI:

Resim: Şükran Moral, Hale Tenger, Ayşe Erkmen.

Heykel: Neşe Erdok, Gülay Semercioğlu, Sevda Çetin.

Fotoğraf: Yıldız Moran, Nilgün Marmara, Sibel Horada, Ayşe Gül Süter

Performans Sanatı: Sedef Ecer, Bige Özer.

DÜNYADA İZ BIRAKAN KADINLAR

Kadınlar insanlık tarihi boyunca önemli roller üstlendi. Ancak eşitsizlikler kimi zaman bu rollerin görmezden gelinmesine kimi zaman da önemsiz gösterilmesine neden oldu. Gelin hep beraber insanlık tarihinde önemli roller üstlenmiş kadınları hatırlayalım.



Kimi zaman dünya siyasetinin en ön sahnesinde yer aldılar, kimi zaman da bilimde önemli başarılarla imza attılar. Ama erkek egemen toplumda isimleri günümüze gelmiş olsa bile çoğu zaman hak ettikleri övgüleri alamadılar. Günümüzde isimleri daha çok anılan, kimisine geç de olsa hak ettikleri değer verilen bu kadınları hatırlayalım.

Hatshepsut (MÖ 1507–1458): Eski Mısır'ın firavunu Hatshepsut, erkeklerin egemen olduğu bir dönemde ülkeyi yönetti, politik yetenekleri ve inşaat projeleriyle öne çıktı.

Queen Elizabeth I (1533–1603): İngiltere'nin altın çağının hükümdarı I. Elizabeth, dini istikrara kavuşturması, denizdeki gücü artırması ve William Shakespeare gibi dönemin önemli edebiyat figürlerini desteklemesi ile insanlık tarihinde önemli rol oynadı.

Catherine the Great (1729–1796): Rusya'nın en etkili hükümdarlarından II. Catherine, 18. yüzyılda Rusya'yı genişletti, modernleştirdi ve Batı Avrupa ile ilişkileri güçlendirdi. Eğitim ve kültür alanlarında reformlar yaparak aydınlanma dönemini Rusya'ya getirdi.

Sojourner Truth (1797–1883):

Amerikan kölelik karşıtı hareketin önemli figürlerinden Truth'un, "Ain't I a Woman?" (Ben de bir kadın değil miyim?) adlı ünlü konuşması, kadın hakları ve ırk ayrımcılığına karşı mücadelede etkili bir argüman olarak kabul ediliyor.

Ada Lovelace (1815–1852): Charles Babbage'in Analitik Makinesi için yazdığı algoritmaya bilinen Lovelace, dünyanın ilk bilgisayar programcısı olarak kabul ediliyor.

Harriet Tubman (1822–1913):

Amerikalı kaçak kölelerin kurtuluş aktivisti ve casusu olan Tubman, yüzlerce köleyi özgürlüğe kavuşturarak kölelik karşıtı mücadelede önemli bir rol oynadı.

Emmeline Pankhurst (1858–1928):

İngiliz kadın hakları hareketinin önde gelen isimlerinden olan Pankhurst, 20. yüzyılın başlarında kadınların oy hakkı mücadelesine radikal yöntemlerle liderlik etti.

Marie Curie (1867–1934):

Bilim dünyasının en önemli isimlerinden Curie, radyoaktiviteyi keşfederek modern tıbbın en önemli temellerinden birini attı. Aldığı iki Nobel ödülüyle de başarısı taçlandırıldı.

Halide Edip Adıvar (1884–1964):

Türk edebiyatının önemli roman yazarı, akademisyen ve siyasetçisi olan Adıvar, romanlarında genellikle Kurtuluş Savaşı'nın zorluklarını ve kadınların toplumdaki mücadelesini konu almasıyla tanınıyor.

Janaki Ammal (1897–1984): Bugün yetiştirilen birçok melez türü geliştiren ve Hindistan'ın biyolojik çeşitliliği için yoğun mücadele eden Ammal, aynı zamanda Hindistan'ın ilk kadın biyoloğu.

Chien-Shiung Wu (1912–1997): Fizikte "Wu deneyi" ile parite teorisini altüst eden Wu, radyoaktif beta bozumunu ispatlaması ve düzeltmesiyle de bilim dünyasında önemli izler bırakmış.

Rosa Parks (1913–2005): 1955'te Amerika'nın Alabama eyaletinde otobüsteki yerini değiştirmeyi reddederek ırk ayrımcılığı konusunda önemli bir adım atan Parks, Afroamerikan sivil haklar hareketinin önemli bir figürü oldu.

Indira Gandhi (1917–1984): Hindistan'ın ilk ve tek kadın Başbakanı Indira Gandhi, siyasi krizlerle başa çıktı, dış politikada etkili oldu ve Hindistan'ı modernleştirmeye çalıştı.

Vera Rubin (1928–2016): Karanlık madde konusundaki çalışmaları ve kanıtlarıyla astronomide çok büyük bir gelişmeye imza attı.

Türkan Saylan (1935–2009): Çocuk doktoru, dermatolog ve akademisyen olan Saylan, lösemili çocuklar için kurduğu vakıfla, yine kurucuları arasında yer aldığı Çağdaş Yaşamı Destekleme Derneği ile ve kanserle mücadeledeki çalışmalarıyla tanınıyor.

Wangari Maathai (1940–2011): Kenyalı çevre aktivisti Maathai, ağaç dikme ve çevre koruma çalışmalarıyla biliniyor. Nobel Barış Ödülü sahibi Maathai, özellikle kadınların liderlik rollerini teşvik etmesiyle tanınıyor.

Özlem Türeci (1967–): Biyoteknoloji uzmanı ve BioNTech şirketinin kurucu ortağı olan Türeci, özellikle Eşi Uğur Şahin ile birlikte COVID-19 aşısının geliştirilmesinde oynadığı öncü rol ile biliniyor.

Malala Yousafzai (1997–): Pakistanlı aktivist ve eğitim savunucusu Yousafzai, Taliban tarafından saldırıya uğradıktan sonra kızların eğitimi konusundaki mücadelesi ile dikkat çekti ve 2014'te Nobel Barış Ödülü'nü kazandı.

HABERLEŞME ADRESİ

info@alarko.com.tr

YÖNETİM YERİ

**Alarko Holding Muallim Naci Caddesi
No:69 34347 Ortaköy Beşiktaş/İSTANBUL**



alarkoholding



alarkoholding



alarkoholding



alarko



AlarkoHoldingTR



ALARKO



ALARKO